



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Gestión de los Directivos y Desempeño Laboral de los
Docentes del Nivel Secundario de las Instituciones
Educativas Emblemáticas de Puerto Maldonado, 2018**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTOR:

Br. Roque Cutipa, German

ASESOR:

Dr. Santos Alvarez, Luis Alberto

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestion de Políticas Publicas

PERÚ - 2018

DEDICATORIA

Al Todopoderoso por ser mi guía y por haber
consentido poder estar en estas instancias.

A mis padres por el respaldo constante antes,
durante y después de mi vida académica.

A mi asesor Luis Alberto por su tiempo, dedicación
y aliento en todo momento.

German

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios todo poderoso por estar junto a mí en todo lugar en todas las circunstancias, porque sin él no se haría realidad todas las actividades propuestas, metas y objetivos a si mismo agradezco a mí a esposa y mis hijos que han dado por el esfuerzo para que yo ahora este culminando esta sacrificada especialización en Gestión Pública darle las gracias por apoyarme en todo momento difícil de mi vida tales como la felicidad la tristeza que siempre anhelamos juntos.

A mi asesor Dr. Luis Alberto Santos Álvarez por haber sido nuestro mentor en la realización de esta investigación y por su apoyo moral en todo momento.

Por otro lado quiero agradecer también a mis distinguidos maestros quienes con nobleza y entusiasmo, que me guiaron en mis estudios, fortaleciéndome cada día en cada hora de trabajo y así convertirme en un gran profesional de calidad.

A mí querida casa de estudio como es la universidad privada Cesar Vallejo por permitirme a continuar estudiando cómo es la sede de Puerto Maldonado.

Estoy seguro que mis metas planteadas darán fruto en el futuro y por ende me debo esforzar cada día para mejorar en el trabajo como un servidor público sin olvidar el respeto que engrandece a la persona.

German

DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD

Yo, German Roque Cutipa, estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad “Cesar Vallejo”, sede filial Puerto Maldonado; declaro que el trabajo académico titulado “Gestión de los Directivos y Desempeño Laboral de los Docentes del Nivel Secundario de las instituciones educativas emblemáticas de Puerto Maldonado, 2018”, presentada, en ciento diez folios para la obtención del grado académico de Maestro en Gestión Pública es de mi autoría.

Por lo tanto declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificado correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Trujillo, 11 de Agosto del 2018



Roque Cutipa German
DNI N° 01315887

PRESENTACIÓN

Señores integrantes del Jurado Calificador, muestro a ustedes la Tesis intitulada: “Gestión de los Directivos y Desempeño Laboral de los Docentes del Nivel Secundario de las instituciones educativas emblemáticas de Puerto Maldonado, 2018”; con la finalidad de determinar en qué medida, Gestión de los Directivos influye en el Desempeño Laboral de los Docentes del Nivel Secundario de las instituciones educativas emblemáticas de Puerto Maldonado. En observancia al Reglamento de Grados y Títulos aprobada por la Universidad César Vallejo para optar el Grado Académico de Magister en Gestión Pública, conteniendo los siguientes capítulos:

El capítulo I, se considera la introducción, la realidad problemática, los trabajos e investigaciones que se han realizado en el tema que estamos investigando, las teorías relacionadas a las variables, dimensiones e indicadores que nos ha permitido conocer mejor cada uno de estos, se formula el problema principal y los problemas específicos, así como la justificación del estudio, las hipótesis y los objetivos planteados.

El capítulo II, se da a conocer la metodología de Investigación, tipo de estudio, diseño de investigación, operacionalización de variables, población y muestra; técnicas e instrumentos de recolección de datos, fiabilidad de instrumentos, métodos de análisis de datos y los aspectos éticos.

En el capítulo III, trata sobre la presentación e interpretación de los resultados alcanzados en la investigación realizada, así como la contrastación de las hipótesis, tanto general como específicas.

En el capítulo IV, se desarrolla la discusión de los resultados obtenidos en la investigación realizada, contrastando o comparándolas con los estudios anteriormente realizados que se mencionan en los antecedentes consideradas en esta investigación.

En el capítulo V, se menciona las conclusiones arribadas en esta investigación, en mérito a los resultados obtenidos.

En el capítulo VI, De acuerdo con los resultados en esta investigación, se hacen las recomendaciones.

En el capítulo VII, se menciona las referencias bibliográficas, después de la cual se presentan los anexos que sustentan esta investigación.

Espero haber cumplido con las exigencias requeridas para la aprobación.

German

ÍNDICE

PÁGINAS PRELIMINARES.....	ii
Página del Jurado	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD	v
PRESENTACIÓN	vi
ÍNDICE	viii
RESUMEN	xiii
ABSTRACT	xiv
I. INTRODUCCIÓN	15
1.1. REALIDAD PROBLEMÁTICA	15
1.2. TRABAJOS PREVIOS	17
A nivel Internacional:	17
A nivel Nacional:	20
A nivel Regional y local:	21
1.3. TEORIAS RELACIONADAS AL TEMA	22
Gestión directiva	22
1.4. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	39
Problemas Específicos	40
1.5. JUSTIFICACIÓN	40
1.6. HIPÓTESIS	42
1.6.1. HIPÓTESIS GENERAL:	42
1.6.2. HIPÓTESIS SECUNDARIAS O ESPECÍFICAS:	42
1.7. OBJETIVOS	43
1.7.1. OBJETIVO GENERAL	43
1.7.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	43
II. MÉTODO	44
2.1. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	44
2.2. VARIABLES, OPERACIONALIZACIÓN	44
2.2.1. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	46
2.3. POBLACIÓN Y MUESTRA	50
2.3.1. POBLACIÓN:	50
2.3.2. MUESTRA:	50

2.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS, VALIDEZ Y CONFIABILIDAD	50
2.4.1. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS.	51
a) Técnica del alfa de Cronbach.....	51
b) Técnica de Opinión de expertos	53
2.4.2. BAREMOS.	53
2.5. MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS.....	56
2.6. ASPECTOS ÉTICOS.	56
III. RESULTADOS	57
IV. DISCUSIÓN	79
V. CONCLUSIONES.....	84
VI. RECOMENDACIONES.....	87
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:	89
VIII. Anexos.....	91
Matriz de Operacionalización	93
Matriz de Validación de Instrumento	97
Cuestionario de la Gestión de los Directivos	99
Autorización para la Aplicación de los Instrumentos.....	103
Registro Fotográfico	107
Base de Datos	109

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 01. Análisis de fiabilidad de la variable, Gestión de los Directivos.	51
Tabla N° 02. Análisis de fiabilidad segunda variable, Desempeño Laboral de los Docentes.	52
Tabla N° 03. Resumen del procesamiento de casos.	52
Tabla N° 04. Baremo Gestión de los Directivos.	53
Tabla N° 05. Baremo Dimensión Gestión Institucional.	54
Tabla N° 06. Baremo Dimensión Gestión Pedagógica.	54
Tabla N° 07. Baremo Dimensión Gestión Administrativa.	54
Tabla N° 08. Baremo Dimensión Gestión Comunitaria.	55
Tabla N° 09. Baremo Desempeño Laboral de los Docentes.	55
Tabla N° 10. Baremo Dimensión Diversificación Curricular.	55
Tabla N° 11. Baremo Dimensión Planificación.	56
Tabla N° 12. Baremo Dimensión Evaluación.	56
Tabla N° 13. Estadísticos descriptivos de la primera variable.	57
Tabla N° 14. Estadísticos descriptivos de la segunda variable.	58
Tabla N° 15. Matriz de Correlaciones.	59
Tabla N° 16. Prueba de Normalidad.	60
Tabla N° 17. Correlación entre las variables.	61
Tabla N° 18. Resumen del modelo entre las dos variables.	61
Tabla N° 19. ANOVA entre las dos variables.	62
Tabla N° 20. Coeficientes entre las dos variables.	62
Tabla N° 21. Correlación entre la Dimensión Gestión Institucional y la Variable Desempeño Laboral de los Docentes.	65
Tabla N° 22. Resumen del modelo Dimensión Gestión Institucional y la Variable Desempeño Laboral de los Docentes.	65
Tabla N° 23. ANOVA entre Dimensión Gestión Institucional y la Variable Desempeño Laboral de los Docentes.	66
Tabla N° 24. Correlación entre Dimensión Gestión Institucional y la Variable Desempeño Laboral de los Docentes.	68

Tabla N° 25. Resumen del modelo entre Gestión Institucional y la Variable Desempeño Laboral de los Docentes.....	69
Tabla N° 26. ANOVA entre Dimensión Gestión Institucional y la Variable Desempeño Laboral de los Docentes.....	70
Tabla N° 27. Correlación entre Gestión Administrativa y la Variable Desempeño Laboral de los Docentes.....	72
Tabla N° 28. Resumen del modelo Gestión Administrativa y la Variable Desempeño Laboral de los Docentes.....	72
Tabla N° 29. ANOVA entre Gestión Administrativa y la Variable Desempeño Laboral de los Docentes.....	73
Tabla N° 30. Correlación entre Gestión Comunitaria y la Variable Desempeño Laboral de los Docentes.....	75
Tabla N° 31. Resumen del modelo Gestión Comunitaria y la Variable Desempeño Laboral de los Docentes.....	76
Tabla N° 32. ANOVA entre Gestión Comunitaria y la Variable Desempeño Laboral de los Docentes.....	76

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico N° 01. Variables Gestión de los Directivos y Desempeño Laboral de los Docentes.	63
Gráfico N° 02. Dimensión Gestión Institucional y la Variable Desempeño Laboral de los Docentes.	66
Gráfico N° 03. Dimensión Gestión Pedagógica y la Variable Desempeño Laboral de los Docentes.	70
Gráfico N° 04. Dimensión Gestión Administrativa y la Variable Desempeño Laboral de los Docentes.	73
Gráfico N° 05. Dimensión Gestión Comunitaria y la Variable Desempeño Laboral de los Docentes.	77

RESUMEN

Esta investigación tiene una orientación cuantitativa, con un alcance descriptivo, correlacional de corte transversal, tuvo como finalidad establecer la Relación entre la Gestión de los Directivos y el Desempeño Laboral de los Docentes del Nivel Secundario de las instituciones educativas emblemáticas de Puerto Maldonado, 2018; La muestra estuvo compuesta por 57 docentes y 5 directivos de las instituciones educativas emblemáticas Billingurhts, Santa Rosa y Dos de Mayo, a los cuales se les aplicó los cuestionarios, para recolectar y analizar la información utilizada en la investigación.

Los resultados nos muestran que la Gestión de los Directivos tiene relación significativa con y el Desempeño Laboral de los Docentes. Para efectuar la investigación se coordinó con los Directores y Sub Directores de los Colegios Emblemáticos de Puerto Maldonado, para acceder a los docentes, quienes gustosamente consintieron que se les aplique los dos instrumentos, que permitía evaluar la Gestión de los Directivos mediante treintaseis (36) interrogaciones y el Desempeño Laboral de los Docentes, también con quince (15) interrogaciones. La validez del contenido ha sido determinada a través del juicio de expertos, y la confiabilidad ha sido deducida por el método Alfa de Cronbach, lográndose un valor de 0.823 y 0.745; el cálculo del estadístico de prueba encontrado es 12,55 está al margen de la zona de aceptación de H_0 ($-1,670 < t_c < 1,670$), rechazando la hipótesis nula, asimismo el coeficiente de correlación entre las variables estudiadas, es de 0,851 lo cual indica una correlación significativa, con un nivel de confianza del 95%, el coeficiente de determinación R cuadrado es de 0,783, lo cual indica que el 78.30% de los cambios observados en la variable Desempeño Laboral de los Docentes son explicados por la variación de la variable Gestión de los Directivos, también, el valor de $p=0,000$ nos indica que con una significatividad menor que 5%, el modelo de regresión lineal entre las variables en estudio es pertinente, es decir, si existe correlación significativa entre la Variable Gestión de los Directivos y la Variable Desempeño Laboral de los Docentes del nivel secundario de las instituciones educativas emblemáticas de Puerto Maldonado.

Palabras clave: Gestión de los Directivos, Desempeño Laboral de los Docentes, Nivel Secundario, Instituciones educativas emblemáticas.

ABSTRACT

This research has a quantitative orientation, with a descriptive, correlational cross-sectional scope, aimed at establishing the Relationship between the Management of Executives and the Work Performance of Teachers of the Secondary Level of Emblematic Educational Institutions of Puerto Maldonado, 2018; The sample consisted of 57 teachers and 5 managers from the Emblematic Educational Institutions Billingurhts, Santa Rosa and Dos de Mayo, to whom the questionnaires were applied, to collect and analyze the information used in the research.

The results show us that Management of Managers has a significant relationship with and the Work Performance of Teachers. To carry out the research, the coordinators were coordinated with the Directors and Deputy Directors of the emblematic schools of Puerto Maldonado, to access the teachers, who gladly consented to apply the two instruments, which allowed to evaluate the Management of the Directors through thirty-six (36) interrogations and the Work Performance of the Teachers, also with fifteen (15) interrogations. The validity of the content has been determined through expert judgment, and the reliability has been deduced by the Cronbach's Alpha method, achieving a value of 0.823 and 0.745; the calculation of the test statistic found is 12.55 is outside the acceptance zone of H_0 ($-1.670 < t_c < 1.670$), rejecting the null hypothesis, also the correlation coefficient between the variables studied, is 0.851 which indicates a significant correlation, with a level of confidence of 95%, the coefficient of determination R squared is 0.783, which indicates that 78.30% of the changes observed in the variable Job Performance of Teachers are explained by the variation of the Managerial Management variable, also, the value of $p = 0.000$ indicates that with a significance less than 5%, the linear regression model among the variables under study is relevant, that is, if there is a significant correlation between the Variable Management of the Executives and the Variable Labor Performance of the Teachers of the secondary level of the Emblematic Educational Institutions of Puerto Maldonado.

Keywords: Management of the Executives, Work Performance of Teachers, Secondary Level, Emblematic Educational Institutions.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. REALIDAD PROBLEMÁTICA

A pesar del avance en la tecnología y las reformas educativas, las instituciones educativas se enfrentan a ciertos desafíos y problemas relacionados con la gestión de los directivos y el desempeño laboral de los docentes, entre otros. Estos problemas están principalmente relacionados con el bajo rendimiento académico, las demandas y expectativas de los padres, la disminución de la calidad de la educación, la actitud no seria de los estudiantes, la gran carga de trabajo de los docentes, etc. Estos problemas dificultan que los docentes se enfrenten adecuadamente a las dificultades académicas, así como las demandas sociales de los padres y estudiantes. La presión social sobre los docentes podría provocar trastornos emocionales y desafíos. Ignat y Clipa (2012) opinan que, si los maestros ponen empeño en desarrollar sus competencias profesionales y personales.

A nivel mundial, los docentes desempeñan un papel crucial en el desarrollo de la sociedad (Nkata, 2003). En Sudáfrica y Nigeria: se considera que los profesores deben crear un aprendizaje sostenible en diversos entornos (Mahlomaholo, 2011; Onwu y Chika, 2015) y como defensores de la justicia social y la ciudadanía (Francis y le Roux, 2011). En las escuelas, el maestro es el unico responsable de entrenar al niño para convertirse en un buen ciudadano mundial (Chapin, 2003). Los maestros determinan la calidad del sistema educativo de un país, especialmente el medida en que los productos de la educación cumplen con los requisitos del desarrollo social (Linda, 2008; Türkkahraman, 2012). Sin embargo, para que los maestros se aseguren de tomar la iniciativa en mejorar la educación, su desempeño en términos de cómo educan a los estudiantes será posible si se cuenta con una adecuada gestión de los directivos.

Los maestros desarrollan características de estilo de rendimiento en sus formas de relacionarse con el mundo, perceptivamente como bien como cognitivamente. Por lo tanto, una persona puede actuar de una manera que maximice el uso de sus aptitudes.

De manera similar, la actitud positiva del docente hacia la enseñanza y el nivel de aspiración superior determina su actitud positiva, la percepción de los ambientes. Se reconoce universalmente que el rendimiento de instrucción de los maestros juega una clave papel en el aprendizaje de los estudiantes y el rendimiento académico (Panda y Mohanty, 2003). Hay muchos elementos que intervienen en el buen desempeño de los docentes, como la aptitud, la actitud, el dominio de la materia, la metodología de enseñanza, características personales, el entorno del aula, la capacidad mental general, la personalidad y las relaciones con estudiantes. Para el desarrollo de maestros de calidad, uno debe comprender los factores asociados con él.

En Puerto Maldonado, así como en otros lugares, la gestión de los directivos en las instituciones educativas es diferente al de las empresas debido a su objetivo, sin embargo, como cualquier otra organización, la institución educativa necesita medios para funcionar de manera eficiente.

Estos medios son principalmente humanos, materiales, financieros, legales y tecnológicos, entre otros, la existencia de estos medios no es suficiente en sí misma; hay una necesidad de hacer una utilización racional y una adecuada combinación de estos, que fundamentalmente sigue siendo la responsabilidad del director.

De hecho, los directores de las instituciones educativas de hoy enfrentan un gran desafío no solo para conocer las diferentes herramientas de gestión de la escuela primaria y secundaria, sino también para mantener la profesionalidad requerida para manejar eficientemente los medios disponibles.

Esto va más allá porque algunos de ellos aún no dominan los principios básicos de la gestión escolar o se enfrentan a un problema de comprensión que puede obstaculizar la eficiencia de la administración general de la escuela. Además, la inicial la capacitación de algunos de ellos no les permite adquirir suficiente conocimiento en administración y gestión escolar, la cual condicionaría o afectaría el desempeño laboral de sus

docentes, por cuanto, la Gestión de los directivos es muy importante para alcanzar un buen desempeño laboral y una adecuada satisfacción laboral, el cual es uno de estos factores trascendentales, los maestros descontentos que no están satisfechos con su trabajo no los harán ser comprometidos y productivos en la labor educativa que realizan, a pesar de las evaluaciones de su desempeño que les realizan, y como consecuencia de esto, se observa un bajo rendimiento, lo cual salió a la superficie como un problema, por todos estos aspectos surge la necesidad de conocer cuál es la relación existente entre la Gestión de los Directivos y el Desempeño Laboral de los Docentes del Nivel Secundario de las instituciones educativas emblemáticas de Puerto Maldonado, lo cual nos dará información importante para que los directivos y los docentes puedan tomar mejores decisiones en el ámbito educativo lo cual se verá reflejado en el rendimiento académico de los estudiantes.

1.2. TRABAJOS PREVIOS

En esta parte contiene información concerniente al estudio con sus subtítulos, a saber; resumen de supervisión, intenciones y propósitos de supervisión, instrucción supervisión y evaluación docente, cambio de perspectivas de supervisión, visitas informales y supervisión general, supervisión de la instrucción y desempeño del docente.

A nivel Internacional:

Uganda 2014, en la investigación: La interacción de la provisión de bienestar escolar y el desempeño del maestro: el caso de las escuelas secundarias de Uganda, cómo la provisión de bienestar escolar influye en el rendimiento docente en seis escuelas secundarias subvencionadas por el gobierno en Uganda, el estudio fue en gran medida un método mixto que involucraba estructura semi-estructurada cuestionarios y entrevistas con una muestra de conveniencia de 221 participantes en las categorías de profesores, directores, subdirector profesores y directores de estudios, los hallazgos son que en la escuela los administradores proporcionan solo aquellos programas de asistencia social relacionados con el logro de la

tarea, en segundo lugar, el rendimiento de los docentes es alto principalmente en la administración de exámenes, la puntualidad y el aspecto co-curricular u ocupaciones, en tercer lugar, la provisión de bienestar escolar es, sin embargo, demasiado insignificante para causar un rendimiento notable del docente ($r^2 = 0.0376$). Concluyendo que la provisión de bienestar escolar influirá positivamente en el rendimiento del maestro si los maestros se comprometen recíprocamente con el trabajo y los administradores se reúnen con los maestros de acuerdo a las necesidades. Este argumento está en consonancia con la expectativa teórica donde al satisfacer las necesidades y motivaciones de las personas (instrumentalidad) esto influye en su rendimiento (valencia) a medida que realicen un esfuerzo para despertar el compromiso.

Naranjo (2010), realizó un estudio titulado “Liderazgo del director como supervisor y desempeño laboral del docente de educación media general”, donde el propósito fue determinar la relación entre liderazgo del director como supervisor y desempeño laboral del docente en planteles de educación media del Municipio Escolar Maracaibo N° 5. Se apoyó en Molinar y Velásquez (2007) Ivancevich (2005).

Habimana, (2008) en su tesis de maestría, señala que los líderes políticos y los investigadores hacen hincapié continuamente en que en nuestro tiempo la educación está disminuyendo en todo el mundo, ya que se enfrenta a diversos desafíos. La educación incluso está siendo criticada en algunos países en desarrollo via de desarrollo por sus productos, con referencia a esto, en VOA Special English Education Report, 2011, el presidente estadounidense Barack Obama fue citado diciendo, "Si los estadounidenses quieren ganar el futuro, y luego también tienen que ganar la carrera para educar a sus hijos", refiriéndose a la declaración asertiva del presidente Obama, la palabra “simplemente” implica una seria competencia por la cual los países están participando por el éxito de la educación superior en todo el globo. Para lograr este objetivo sigue siendo una pregunta, independientemente de todos los diversos estudios realizados sobre la supervisión, todavía no hay informes mejora en relación

con la enseñanza y el aprendizaje efectivas en muchas escuelas secundarias de diversos países el día de hoy. El especialista en educación del Banco Mundial, el Sr. Paul Murphy (2002, señaló más adelante en la Nueva Visión de que la calidad de la educación bajo el programa UPE es insatisfactorio; hay una enseñanza inadecuada debido a la alta relación maestro-alumno, y hay una la sobrepoblación en las clases que afectan negativamente el nivel de educación en esos países (The Nueva Visión, 2002). A escala local todavía, de su estudio de investigación, Nambassa (2003) señala que ha habido indicadores de caída de las normas en la calidad de la enseñanza debido a una serie de factores que han impactado más o menos sobre la calidad de la enseñanza y el rendimiento de los estudiantes.

Sin duda, la falta de supervisión aparentemente ha hecho que algunos maestros ya no consideran la enseñanza como una carrera deseada y alguna vez la da por sentada. Para hacer el asunto Peor aún, a los docentes que caen dentro de esta categoría no les importa mejorar su enseñanza, rendimiento escolar e informe en la escuela siempre que les guste y haga las tareas escolares sin entusiasmo (Informe de Revisión de Política Educativa, 2005).

Según Evertson y Weinstein (2006), la gestión del aula se puede describir como las acciones de los profesores que apuntan al desarrollo del entorno que ayuda a mejorar el aprendizaje emocional social y el aprendizaje académico de los estudiantes. En relación con la gestión del aula, Emmer y Stough (2001) opinan que si los profesores son capaces de gestionar sus propias emociones, no solo pueden organizar y gestionar el entorno de la sala de clase, sino también gestionar el comportamiento de los alumnos para aumentar los resultados académicos positivos. Además, los hallazgos de la investigación de Sieberer-Nagler (2015) revelan que las preocupaciones más importantes relacionadas con la gestión del profesorado en el aula incluyen el mantenimiento de la disciplina y la gestión de los problemas emocionales y sociales de los alumnos.

A nivel Nacional:

Simón (2013) realizó un trabajo de investigación titulado “La gestión educativa y su relación con la práctica docente en la institución educativa privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima, teniendo como objetivo determinar la relación que existe entre la gestión educativa y la práctica docente. El estudio toma en consideración categorías de análisis a nivel de gestión educativa, menciona: gestión pedagógica, gestión administrativa e institucional. En cuanto al desempeño docente, valora la empatía, liderazgo, capacidad de conducción y trabajo en equipo. Concluyendo: Existe una relación directa entre la gestión educativa y el desempeño docente. De igual manera destaca la importancia de coordinar acciones conjuntas, que permitan a los directivos y a los docentes una participación conjunta en la toma de decisiones de carácter pedagógico, con miras al cumplimiento de los objetivos propuestos. De acuerdo a lo anterior, se desprende la relevancia del presente estudio, ya que como lo demuestran, el empoderamiento utilizado como estrategia de gestión, permite a las instituciones implementar acciones para un mejor desenvolvimiento y desempeño del personal. En tal sentido, es obvio que en el marco de las organizaciones, se necesitan directivos comprometidos, que lideren procesos de empoderamiento, en un ambiente de respeto, confianza, motivación, orientados hacia un desarrollo de la organización.

García (2008), elaboró una investigación titulada: La Calidad de la Gestión Académico-Administrativa y el Desempeño Docente en la Unidad de Post-Grado según los estudiantes de Maestría de la Facultad de Educación de la UNMSM.

Concluyendo: La calidad de la gestión académica administrativa y el desempeño docente se relacionan en forma significativa, alcanzando un nivel aceptable de 37.5%; “también existe relación significativa entre la calidad de la gestión académico administrativa y la responsabilidad del docente, con un nivel aceptable de 37.7%; la relación entre la calidad de la gestión académico administrativa y el dominio científico y tecnológico del docente es significativa, y alcanza un nivel regular de 25.5%; y la relación

entre la calidad de la gestión académico-administrativa y las relaciones interpersonales 31.5% y formación en valores éticos del docente es moderada, con 30.3%.

A nivel Regional y local:

A continuación mencionaremos los diversos estudios realizados por el Programa de Maestría en diversas menciones realizadas por los estudiantes de la Escuela de Posgrado de la Universidad “Cesar Vallejo”, sede filial Puerto Maldonado, que estén relacionados con nuestra investigación.

Cueva Palomino Elmer 2015, en su tesis: Modo de Liderazgo del director y desempeño docente en la institución educativa Carlos Fermin Fitzcarrald de Puerto Maldonado – 2015, concluye: existe una relación adecuada entre el modo de liderazgo del director y el desempeño docente en la institución educativa Carlos Fermin Fitzcarrald de Puerto Maldonado – 2015, donde el coeficiente de correlación entre las variables es de 0,618, lo cual indica una correlación moderada entre las variables analizadas, con un nivel de confianza de 95%, y un coeficiente de determinación R cuadrado es de 0,383, es decir el 38,3% de los cambios observados en la variable desempeño docente son explicados por la variación de la variable modo de liderazgo del director.

Dueñas Linares Fredy 2016, en su tesis: Liderazgo directivo y labor docente en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios – 2016, concluye: existe una relación directa moderada y significativa entre el liderazgo directivo y la labor docente en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, dado que el coeficiente de correlación entre las variables es de 0,488 lo cual indica una correlación significativa, es decir, existe una influencia moderada de la variable liderazgo directivo en la variable labor docente.

Macedo Mamani Katy 2014, en su tesis: La gestión pedagógica y gestión administrativa de los profesores de Instituciones Educativas Unidocentes de la red Richard Noriega Pérez de Tambopata – Madre de Dios, 2013;

concluye: El coeficiente de correlación R entre las variables según la percepción de los profesores y directores de dichas Instituciones Educativas Unidocentes de la Red, es de 0,2530, lo que indica que no existe una correlación significativa entre las variables estudiadas, el coeficiente de determinación R cuadrado es de 0,064, lo cual indica que solo el 6.4% de los cambios observados en la variable gestión pedagógica es explicado por la variación de la variable gestión administrativa, por lo que es poco pertinente tener la ecuación que modelice matemáticamente el fenómeno estudiado.

1.3. TEORIAS RELACIONADAS AL TEMA

Gestión directiva

Las personas en posiciones directivas y de liderazgo de los colegios desempeñan un papel desafiante y gratificante que da forma al panorama de la educación para los estudiantes bajo su cuidado. Asumen diferentes roles en el liderazgo y la formulación de políticas:

- Dirigir instituciones educativas privadas y públicas
- Contratar y administrar maestros y personal
- Preparar presupuestos
- Supervisa a otros profesores
- Investigar y determinar nuevos currículos
- Establecer políticas y estándares

Las personas apasionadas y talentosas que están interesadas en una carrera de administración escolar tienen la oportunidad de determinar el curso de la academia a través de sus decisiones e interacciones diarias.

La educación ha sido impartida por generaciones ahora. Desde la época de Platón, en la antigua Grecia, pasando sus enseñanzas a un selecto grupo de eruditos dignos de tal conocimiento para un acceso más equitativo a la educación que buscamos hoy, la educación continúa creciendo y cambiando para ser más inclusiva con el fin de mejorar vidas.

Ha habido muchos hitos en el crecimiento de la educación. Hemos pasado de una tradición oral a libros de texto y de que la enseñanza es el privilegio de ciertas comunidades para verla como una herramienta de movilización

social. Pero uno de los hitos clave en la historia de la educación ha sido la introducción de la tecnología moderna en el campo.

Actualmente, la educación es universalmente reconocida como la principal clave de los valores morales, políticos, culturales y desarrollo socio-económico de una nación.

La calidad de la educación depende del alto rendimiento de los docentes. Y el maestro el rendimiento puede mejorarse mediante su evaluación. Como explicaron David y Macayan (2010) que la efectividad de los profesores se puede juzgar a través de la responsabilidad, este es el proceso por el cual se puede medir lo que los maestros están haciendo y está de acuerdo con los estándares o no, el maestro tiene un papel principal en el proceso de aprendizaje. Su papel en la construcción de la nación es muy importante.

Ni el mejor plan de estudios ni los libros de alta calidad brindan una ventaja significativa a menos que el maestro cumple su obligación y deber con cuidado, devoción y sinceridad. Actuación evaluación significa verificar el desempeño de los empleados que están trabajando de acuerdo con estándares o no. Como Dulewicz (1989) explicó que una tendencia humana básica para hacer juicios sobre aquellos con quienes está trabajando, así como sobre uno mismo. A través de esto la gente hará juicios sobre el rendimiento laboral de los demás. Es la revisión y el juicio sobre el desempeño del empleado de trabajos y deberes asignados, y áreas para la mejora o el desarrollo de habilidades se identifican a través de esto. La evaluación y evaluación de los empleados el rendimiento es una práctica de rutina para calificar, comentar e información.

El maestro tiene el rol más transcendental para el progreso de la nación. Del mismo modo, Spencer e Ingram (1965) afirmó que el grado de fracaso o éxito de la empresa dependería de la medida en que el líder del grupo, el docente, toma en cuenta la emergencia social clima emocional en el aula y actúa en consecuencia. Si el maestro está actuando de acuerdo al estándar que proporcionará a los estudiantes calificados y desarrollados. El rendimiento del maestro es evaluado con el propósito de tomar decisiones

en el futuro. Berk (2005) afirma que el futuro más se tomaran decisiones de acuerdo a la evaluación del rendimiento, estas decisiones pueden ser de dos tipos "formativos" que utiliza para mejorar los estándares de calidad y "sumativa" que es solía tomar decisiones sobre el incremento en el pago, la promoción y el estado laboral. Kovel y Hassel enfatizó que a través de estas evaluaciones de los docentes podemos diferenciar los profesores ineficaces cuando las personas trabajan juntas que la organización intenta medir la efectividad y la contribución de los individuos hacia su trabajo. Del mismo modo Davis (1995) citado en Anjum et al (2011) describió que las evaluaciones de los desempeños es un procedimiento que involucra tanto el supervisor como el empleado, que identifican objetivos comunes, lo que les ayuda a lograr los objetivos más altos de la institución.

La evaluación del desempeño tiene un buen impacto en el desempeño de los empleados ya que conocen su se observa el rendimiento para que puedan realizar todas las tareas y deberes con honestidad y de acuerdo a los estándares. Como Tomlinson (2000) citado en Beavis (2003) sostiene que a través de evaluación, se toman mejores decisiones que cumplen un rol trascendental en la motivación del maestros, ya que están siendo recompensados adecuadamente por su desempeño. Y tratarán de mejorará más su rendimiento y dará lo mejor de sí mismo. Opuestamente Heathfield dijo que un empleado cuyo desempeño se observa a menudo se pone a la defensiva. Cada vez que su el rendimiento se califica como menor que el mejor, o menor que el nivel en el que percibe personalmente su contribución, el gerente es visto como punitivo. Desacuerdo sobre contribución y las calificaciones de desempeño pueden crear una situación conflictiva que se agudiza durante meses.

Marshall (2009) explicado por los maestros evaluadores se producirán cambios en el rendimiento del flujo. Se tendrá un aprendizaje continuo de los maestros, con una mejor comunicación entre los maestros y el director, sobre el proceso de evaluación para poder superar sus debilidades y asumir con una mayor responsabilidad en mejorar su propia enseñanza. Se ha comprobado que se puede ayudar a mejorar el desempeño del personal

a través del conocimiento de las fortalezas y debilidades del personal y poder así determinar cómo pueden sus fortalezas ser mejor utilizadas para el éxito de la organización y superar sus debilidades, este conocimiento puede ayudar a conocer mejor los problemas que a veces se presentan y pueden crear obstáculos en el progreso del personal y causar por este motivo un trabajo ineficiente.

Algunos empleadores pueden hablar con sus empleados regularmente sobre sus problemas y desempeño en el trabajo y puede que no sienta la necesidad de un sistema de evaluación formal. Conversación regular entre los gerentes y su personal sobre el desempeño laboral deberían, por supuesto, ser alentados. Sin embargo, en la ausencia de un esquema de evaluación formal, en su mayoría dependerá de la actitud del individuo, esto crea parcialidad, ya que algunos darán retroalimentación regular sobre sus empleados rendimiento y potencial, mientras que otros descuidarán esta responsabilidad.

Un sistema de evaluación puede desarrollar un sentido de coherencia asegurando que los gerentes y los empleados se reúnen formal y regularmente para discutir el rendimiento y el potencial. Experiencia muestra que este proceso fomenta un mejor rendimiento de los empleados. Las evaluaciones también pueden proporcionar información para la planificación de recursos humanos para ayudar a la planificación de la sucesión y determinar la idoneidad de los empleados para la promoción, para determinados tipos de empleo y formación. Además, pueden mejorar las comunicaciones dando a los empleados la oportunidad de hablar sobre sus ideas y expectativas y expresar cómo está progresando. Este proceso también puede mejorar la calidad de la vida laboral a través del incremento del entendimiento de los gerentes y empleados. Oppositely Gray (2002) citado en Islam y Rasad (2005) escrito que las evaluaciones de desempeño no producen trabajadores más competentes y leales porque en la práctica es intrínsecamente defectuosa.

El sistema de Evaluación de desempeño desarrollado básicamente para mejorar la comunicación trabajo relacionado entre el trabajador y su jefe, y obviamente cuando se usaba correctamente en organización, entonces

pueden lograr el objetivo de la organización. El empleado recibe calificación en su rendimiento y organización da recompensa en términos de vacaciones anuales, empleado que baja calificado en rendimiento. Evaluación del desempeño es un sistema que se desarrolló de manera regular para evaluación del desempeño, capacidad y aprendizaje de un empleado. Este sistema proporciona oportunidad para una visión general de su desempeño. Del mismo modo, Lansbury citó en Islam y Rasad (2005) hizo hincapié en que su proceso de identificar, juzgar, medir el desempeño laboral del empleado en la organización debido a esto, logran objetivos y recopilan comentarios de este proceso.

Mohrman citado en Hannay (1995) El método de estimación del desempeño mejora la calidad de maestro y responsabilidad del rendimiento en el aula. También contribuye con éxito logro que obtuvieron de la visión, la misión y los objetivos. Sistema de evaluación de desempeño proporciona registros del rendimiento real y pasado del empleado por separado después de esta organización conciliar los resultados de la evaluación. Es un conjunto de actividad a través del trabajo, el objetivo se identifica y después de esto da recompensas a su empleado de la organización. Debido a la evaluación del desempeño la productividad del sistema también mejora, los objetivos de la organización siempre en frente de ellos. También mejora la satisfacción del empleado. Del mismo modo Armstrong y Baron citados en Junejo (2010) afirmó que es un uso de estrategia para aumentar y mejorar el rendimiento del empleado a través de su tasa de contribución de su desempeño.

Tziner y Kopelaman citados en Anjum et al (2011) explicaron que este sistema proporciona evaluación del rendimiento al empleado de la organización y mejora el compromiso entre empleado y organización. De manera similar, Aguinis y Lansbury citados en Anjum et al (2011)

La evaluación del desempeño es un proceso a través del cual las capacidades de los empleados juzgan, califican y después de que esta organización se pueda mejorar en este proceso, la finalización de los objetivos de la organización puede medirse, mide el rendimiento a nivel individual del empleado que no está en el sistema de base salarial.

El objetivo principal del sistema de evaluación suele ser el uso para el rendimiento, la capacidad y Identificación para las necesidades de carrera, y el sistema de evaluación se puede usar para determinar el empleado recibir recompensa financiera por su desempeño. La evaluación del rendimiento es beneficiosa y proporciona oportunidad para el gerente y los empleados sobre qué tipo de cosas se pueden mejorar y cuáles son necesarias para empleado mejor rendimiento. Su ayuda para construir su propia fuerza y capacitar a los trabajadores para realizar más amargamente. Es beneficioso para el sistema de recompensas que realizan en el último año o días, durante el sistema de recompensa para la evaluación del desempeño del empleado toma frente y sobre esa base recompensa da o castigo a los empleados.

El sistema de evaluación mejora la fortaleza y la debilidad de los empleados y puede evaluar cómo pueden usar su fuerza para el beneficio de la organización y cómo pueden superar la debilidad que no son beneficiosos especialmente para la organización y la experiencia personal del empleado. Este sistema proporciona y facilita al administrador para superar su debilidad que puede ser perjudicial para organización. Cuando todos los empleados conocen la evaluación del desempeño que debido a esto cada trabajador discutir su problema y el rendimiento entre sí y esta discusión entre los empleados y los gerentes mejoran su capacidad y resuelven el problema.

De acuerdo con el concepto de evaluación del desempeño docente con respecto a los estudios mencionados anteriormente, la relación entre el administrador, los profesores, los estudiantes, el sistema educativo y su ambientes. Según profesores que los estudiantes perciben como dinámicos, competentes y de confianza, mientras que los estudiantes más esperaban proporcionar la retroalimentación positiva a maestros. Uno debe tener en cuenta el hecho de que cada uno es independiente. Se percibe sobre todo que el maestro que es más competente, no confiable o dinámico, solo porque le falta el conocimiento en temas importantes.

Se encuentra que los estilos de enseñanza afectan el rendimiento académico de los estudiantes. Grasha (1996) definió los estilos de

enseñanza como el bosquejo de sus conocimientos, creencias, desempeño y comportamiento durante el proceso de enseñanza. Los estilos de enseñanza se componen de cinco dimensiones que incluyen estilo formal de autoridad, estilo personal, estilo de facilitador, experto y delegación. Ingersoll y Smith (2003) argumentaron que las competencias de los profesores de la clase con respecto a la gestión del comportamiento y el manejo del aula afectan el servicio previo de los maestros recién nombrados. Aquellos maestros que no logran mantener la disciplina en clase al manejar su comportamiento no pueden tener un buen desempeño en la fase inicial de su carrera, lo que requiere una gran inteligencia emocional. Además, Oliver y Reschly (2007) destacaron la importancia de la inteligencia emocional y la gestión del comportamiento de los docentes en el aula, lo que afecta los resultados de los alumnos. La implementación de un método y estilo de enseñanza apropiados tiende a afectar el rendimiento de los estudiantes y también refleja el propio rendimiento del docente. Un buen método de enseñanza y estilo se refleja en la incorporación de valores de capacitación que mejoran su comprensión y los motivan a pensar críticamente y creer en sí mismos (Iurea, Neacsu, Safta y Suditu, 2011).

Planificación, Organización y Gestión de Procesos de las instituciones Educativas / Aula

La planificación es un atributo importante de la gestión en el logro de los objetivos y objetivos requeridos de la educación. El plan es una declaración de política y es igualmente requerido ayuda en la formulación de políticas. La planificación es un proceso que determina el futuro curso de acción y se lleva a cabo en todos los niveles de gestión. Es continuo e incluye el proceso de percepción, análisis y problema conceptual.

La organización es un medio para crear el plan. Es un medio a través del cual los objetivos y los objetivos de la administración se logran. La administración es un arte y una ciencia. Es el proceso de toma de decisiones y un control sobre la acción. Administración es un proceso social, involucra esfuerzo grupal; tiene como objetivo lograr objetivos

predeterminados, una entidad distinta y se requiere en todos los niveles de la organización.

La Planificación educativa, organización y gestión con especial referencia a procesos de aula, es también ayudar a comprender la visión, la misión y los objetivos de una institución en la gestión y los procesos del aula. También es para hacer que el estudiante los maestros toman conciencia de los diferentes planes y habilidades de organización; desarrollar una visión de las responsabilidades y ayudarlos a convertirse en un líder para la gestión física, humana y recursos financieros. Esto también se enfoca en entrenarlos en la planificación y ejecución actividades curriculares y co-curriculares usando TICs.

Hay preocupaciones importantes sobre la planificación y la gestión en diferentes documentos dados por el Ministerio de Educación, como el derecho a la educación, la responsabilidad del Estado, en las que menciona claramente que se debe tener una escuela comité de gestión para cada escuela. Insiste en los planes para proporcionar servicios gratuitos y educación obligatoria para cada área local, bloque, distrito y área metropolitana.

Planificación, Organización y Gestión asume importancia en el contexto de la dirigirse a garantizar la calidad de la educación primaria y secundaria, desarrollar las habilidades perteneciente al desarrollo docente. Es significativo en ciertos aspectos donde Privado versus instituciones gubernamentales, equidad e igualdad, infraestructura, intervenciones, áreas curriculares, creatividad e innovación, evaluación continua e integral, el presupuesto y el crecimiento personal deben tenerse debidamente en cuenta en la planificación y organización.

Un buen plan debe mencionar el propósito, los objetivos a alcanzar, la coordinación entre las partes interesadas en la ejecución del plan, los estándares que deben lograrse, flexible para permitir modificaciones / innovaciones a la luz de las experiencias. También debería indicar el mecanismo de monitoreo durante la implementación.

Hay muchas críticas contra el sistema actual de planificación y organización, los planes carecen de una visión clara y no indican el

resultado una vez completado. Ahí está más autoridad en la ejecución que libertad de pensamientos.

También se critica por la falta de orientación adecuada y profesional en la planificación y organizando las actividades de la escuela y el aula. Hay mucho menos alcance en el plan de estudios en la formación del profesorado para que los alumnos profesores planifiquen y ejecuten los contenidos relacionados con procesos de aula. Los planes son criticados por métodos no científicos de monitoreo y supervisión.

Para superar las deficiencias anteriores, se requiere que cada institución tenga una clara visión, misión y objetivos. Los planes deben ser flexibles y ser adoptables para el cambios a la luz de las experiencias durante la ejecución. El entrenamiento apropiado debe ser dado para los profesores estudiantes en la gestión de recursos físicos, humanos y financieros. Ahí debería ser una herramienta objetiva para evaluar el éxito de los planes.

Para hacer efectivos los pocos contenidos de planificación, organización y gestión son sugeridos Son concepto de planificación educativa y gestión, escuela administración, Principios involucrados en la planificación y organización del currículo, Liderazgo en el manejo del aula y habilidades para el mismo, planificación de instrucción, enseñanza y evaluación, tecnología de información y comunicación en educación y similares.

Aparte del método habitual de conferencia de transferir el contenido, la demostración, la discusión, el aprendizaje en equipo, las visitas escolares y los seminarios se organizarán para proporcionar experiencias prácticas y en mano. El contenido debe hacerse para aprender de forma práctica en situaciones escolares reales en lugar de sermonear. Para estas frecuentes visitas y seminarios escolares sobre diferentes temas sobre planificación, organización y administración son útiles.

Se desea en todos los niveles que los profesores estudiantes obtengan experiencias prácticas en lugar de que aprender y recopilar información de un libro. Las actividades deben ser prácticas y experiencial. Deben aprender a planificar actividades para la enseñanza en el aula, lección planificación y planificación escolar, planificación anual y práctica de las técnicas de evaluarlos durante el curso de la implementación.

Las aulas ahora se consideran los centros para facilitar el aprendizaje entre los niños, debiendo considerar a los maestros como facilitadores del aprendizaje. Los estudiantes son tratados como aprendices creativos. Se supone que los maestros crean un ambiente agradable para facilitando el aprendizaje. Esto exige pensamiento creativo, planificación, organización y gestión de los procesos del aula por parte del profesor. Es muy esencial que los maestros necesitan ser entrenados en estas áreas para que sean los facilitadores del aprendizaje en sentido real y práctico.

La planificación es la base de toda la gestión. En educación, involucra a maestros, haciendo decisiones curriculares con respecto a lo que los estudiantes deben aprender y decisiones instructivas con respecto a las experiencias de aprendizaje que se proporcionarán en el aula. La programación de actividades de aprendizaje es una tarea de planificación importante. La planificación se hace normalmente sin el presencia de estudiantes e incluso cuando los estudiantes participan en el proceso, planificación previa por parte de los maestros es necesario. Si bien la planificación no puede eliminar inesperado los eventos sin planear todos los eventos se vuelven inesperados.

La gestión del aula es la función organizativa que requiere que los profesores realicen varias tareas como planificación; organizando; coordinando; dirigente; controlador; comunicado; limpieza y cuidado.

La función de organización implica principalmente la estructuración de subgrupos de estudiantes y definición de reglas, así como preparación para la implementación de planes.

Planear lo que sucederá en el aula es una cosa; tener todo en la disposición para que pueda suceder es otra. Logística como un aspecto principal de la preparación, involucrando el mantenimiento de la adquisición y distribución de equipos y suministros y en muchos casos, el desarrollo real de los materiales de instrucción.

El rol de **organización** espera que los maestros hagan arreglos y desarrollen un orden estructura para combinar todos los elementos en los procesos del aula en un todo unificado, la organización está estrechamente

asociada con la planificación sistemática. Además, la planificación es preocupado por la identificación de las actividades apropiadas, la organización se ocupa de hacer arreglos y estructurar el aula para implementar actividades en el aula.

El papel del maestro como organizador es vincular la planificación con todos los demás roles de comunicando, motivando y controlando.

La planificación es uno de los atributos importantes de la gestión educativa. Para lograr el objetivos y objetivos de la educación, planificación efectiva con organización, dotación de personal, dirección y se requieren control.

Plan es un compromiso con un curso particular de acciones que se considera necesario para lograr el resultados deseados. Según Terry, "la planificación es la selección y la relación de hechos y hacer y usar suposiciones con respecto al futuro en la visualización y formalización de las actividades propuestas que se consideran necesarias para lograr los resultados deseados.

McFarland define la planificación como un concepto de acción ejecutiva que incorpora las habilidades de anticipando, influenciando y controlando la naturaleza y dirección de los cambios.

Características de un plan:

- La planificación es un proceso en lugar de un comportamiento en un momento determinado. El proceso determina el curso de acción futuro.
- La planificación se refiere principalmente a mirar hacia el futuro, lo que requiere previsión de la situación futura.
- La planificación implica la selección del curso de acción adecuado.
- La planificación se lleva a cabo en todos los niveles de la administración y le preocupa el futuro curso de acción.
- La planificación es flexible ya que el compromiso se basa en las condiciones futuras que son siempre dinámico.
- La planificación es una función administrativa continua que involucra el proceso de percepción, análisis, pensamiento conceptual, comunicación, decisión y acción.

- Un buen plan debe apuntar a la mejora de las instalaciones físicas, maestros, biblioteca servicios, actividades curriculares, co-curriculares, participación en programas comunitarios y similares.

La organización es un medio para crear el plan. La organización está directamente conectado con la planificación y los esfuerzos de las personas. Es un medio, a través del cual los objetivos y se logran los objetivos enlistados por la administración.

Según J.B. Sears, una organización es "una máquina para hacer el trabajo". Puede ser compuesta principalmente de personas de materiales de ideas, de conceptos, símbolos, formas, reglas, principios o más a menudo de una combinación de estos. La máquina puede funcionar automáticamente o su funcionamiento puede estar sujeto a juicio humano y lo hará.

La administración es un arte y una ciencia; es un arte ya que implica la aplicación de habilidades y es una ciencia, ya que es un cuerpo de cuerpo sistemático de conocimiento desarrollado a través de experimentación y observación.

Según Lawrence A Appley "La gestión es el desarrollo de las personas y no la dirección de las cosas La administración es la administración de personal".

Según Stanley Vance, "la gestión es simplemente el proceso de toma de decisiones y control sobre la acción de los seres humanos con el objetivo expreso de lograr pre objetivos determinados".

La gestión de los directivos es un proceso de liderazgo de la escuela hacia el desarrollo a través de no solo el uso óptimo de los recursos humanos, las fuentes físicas, los principios y conceptos que ayudan a lograr todos los objetivos de la escuela, sino también el adecuado coordinación y ajuste entre todos ellos.

Por lo tanto, la gestión de la escuela / aula

- Es un proceso
- Es un proceso social
- Implica esfuerzo grupal

- Tiene como objetivo alcanzar objetivos predeterminados
- Es una entidad distinta
- Es el sistema de autoridad
- Se requiere en todos los niveles de organización

La administración gana importancia a la luz del logro de los objetivos de una escuela y planeando lo mismo. Implica actividades variadas y coordinación entre todos los interesados.

La gestión es la función de una organización interesada en la coordinación y cooperación necesaria para alcanzar el objetivo con referencia a los procesos del aula.

La gestión del aula implica tres funciones básicas a saber, Planificación, mediante la cual se seleccionan los objetivos, los procedimientos.

Control, mediante el cual se garantiza la conformidad del rendimiento con los planes. Comunicación, mediante la cual la información se transfiere tanto interna como externamente.

Gestión Institucional

Esta gestión contribuirá a identificar las formas cómo se organizan los miembros de la comunidad educativa para el buen funcionamiento de la institución, ofrece un marco para la sistematización y el análisis de las acciones referidas a aquellos aspectos de estructura que en cada centro educativo dan cuenta de un estilo de funcionamiento. Entre estos aspectos se consideran tanto los que pertenecen a la estructura formal (los organigramas, la distribución de tareas y la división del trabajo, el uso del tiempo y de los espacios) como los que conforman la estructura informal (vínculos, formas de relacionarse, y estilos en las prácticas cotidianas, ritos y ceremonias que identifican a la institución).

En la gestión institucional, es importante promover y valorar el desarrollo de habilidades y capacidades individuales y de grupo, con el fin de que la institución educativa se desarrolle y desenvuelva de manera autónoma, competente y flexible, permitiéndole realizar adaptaciones y transformaciones ante las exigencias y cambios del contexto social. Para

esto, es necesario tener en claro las políticas institucionales que se desprenden de los principios y la visión que guía a la institución y que se traducirán en formas de hacer en la conducción de la gestión. Por ejemplo, los niveles de participación en la toma de decisiones, si existen o no consejos consultivos, quiénes los conforman y qué responsabilidades asumen, etc.

Con su misión orientadora y promotora del mejoramiento, tiene como ámbito de acción la institución educativa en su conjunto y sus referentes concretos son: La gestión académica, la gestión de comunidad, y la gestión administrativa y financiera. La acción de esta gestión se concreta en la organización, diseño, desarrollo y evaluación de una cultura escolar propia, en el marco de la política educativa vigente. Con el liderazgo de su equipo de gestión, la institución se orienta estratégicamente hacia el cumplimiento de su misión y visión. Tiene como foco central ejercer el liderazgo y cuidar que todas las demás áreas de la institución se orienten a cumplir con la misión y el logro de la visión institucional. Esta gestión involucra los procesos orientados a facilitar la coordinación e integración de los procesos institucionales y la inclusión de la institución educativa en los contextos locales, regionales, nacionales e internacionales.

Gestión Pedagógica

Para la colombiana Haselwood (2007) coautora de “Manual para Rectores”, es un proceso orientado al fortalecimiento de los proyectos educativos de las instituciones, que ayuda a mantener la autonomía institucional, en el marco de las políticas públicas, y que enriquece los procesos pedagógicos con el fin de responder a las necesidades educativas locales o regionales. Según la Guía de autoevaluación para el mejoramiento institucional, (MEN) (2005-2006) la gestión educativa está constituida por cuatro áreas: Área de gestión directiva, Área de gestión pedagógica y académica, Área de gestión de la comunidad y Área de gestión administrativa y financiera.

Esta gestión se refiere al proceso fundamental del quehacer de la institución educativa y los miembros que la conforman: la enseñanza-aprendizaje.

La concepción incluye el enfoque del proceso enseñanza-aprendizaje, la diversificación curricular, las programaciones sistematizadas en el proyecto curricular (PCI), las estrategias metodológicas y didácticas, la evaluación de los aprendizajes, la utilización de materiales y recursos didácticos.

Comprende también la labor de los docentes, las prácticas pedagógicas, el uso de dominio de planes y programas, el manejo de enfoques pedagógicos y estrategias didácticas, los estilos de enseñanza, las relaciones con los estudiantes, la formación y actualización docente para fortalecer sus competencias, entre otras.

Como eje esencial en el proceso de formación de los estudiantes, enfoca su acción en lograr que los chicos aprendan y desarrollen las competencias necesarias para su desempeño social, profesional y personal. La Gestión Académica de una Institución Educativa se desarrolla en el marco del diseño, el desarrollo y la evaluación del currículo, entendido y conformado como aparece en el Decreto 230 de febrero de 2002 y tiene como dinamizador principal a la comunidad académica, cuyos aportes en conocimientos, experiencias, innovaciones o investigaciones adelantadas por parte de los diferentes agentes educativos, contribuyen al desarrollo y el mejoramiento de la institución para el logro de las metas y los objetivos propuestos.

Gestión Administrativa

En esta gestión se incluyen acciones y estrategias de conducción de los recursos humanos, materiales, económicos, procesos técnicos, de tiempo, de seguridad e higiene, y control de la información relacionada a todos los miembros de la institución educativa; como también, el cumplimiento de la normatividad y la supervisión de las funciones, con el único propósito de favorecer los procesos de enseñanza-aprendizaje. Esta dimensión busca en todo momento conciliar los intereses individuales con los institucionales, de tal manera que se facilite la toma de decisiones que conlleve a acciones concretas para lograr los objetivos institucionales.

Algunas acciones concretas serán la administración del personal, desde el punto de vista laboral, asignación de funciones y evaluación de su desempeño; el mantenimiento y conservación de los bienes muebles e inmuebles; organización de la información y aspectos documentarios de la institución; elaboración de presupuestos y todo el manejo contable-financiero.

Tiene a su cargo todo lo relacionado con los sistemas de información y registro de los estudiantes, el manejo de los recursos financieros, la administración de los recursos humanos y físicos, y la prestación de los servicios complementarios. Esta gestión es una pieza fundamental para el mejoramiento porque se desarrolla en el marco del diseño, la ejecución y la evaluación de acciones que buscan dar soporte a la misión institucional mediante el uso efectivo de los recursos, a través de procesos y métodos susceptibles de mejoramiento continuo. Los referentes más comunes en el desarrollo de esta gestión son: la normatividad, en los aspectos académicos, financieros y de recursos físicos y humanos, la evolución y paradigmas tales como inventarios, vitrina pedagógica, refrigerio, transporte, aseo y vigilancia, mantenimiento preventivo y predictivo de plantas físicas, esto incluye traslados, reporte de todas las situaciones administrativas, entre otros.

Gestión Comunitaria

Según la cartilla “Guía de autoevaluación para el mejoramiento institucional del (MEN) del 2005-2006, se define como el modo en el que la escuela, el gerente, y los docentes, conocen y comprenden las condiciones, necesidades y demandas de la comunidad de la que es parte; así como a la forma en la que se integra y participa de la cultura. También alude a las relaciones de la escuela con el entorno social e institucional, considerando tanto a la familia de los educandos, los vecinos y organizaciones de la comunidad, barrio o vereda, así como otras instituciones municipales, departamentales y regionales relacionadas con la educación. Se promueve la participación y convivencia, prevención, permanencia e inclusión y proyección a la comunidad dentro de la institución educativa.

Esta gestión hace referencia al modo en el que la institución se relaciona con la comunidad de la cual es parte, conociendo y comprendiendo sus condiciones, necesidades y demandas. Asimismo, cómo se integra y participa de la cultura comunitaria.

También alude a las relaciones de la institución educativa con el entorno social e interinstitucional, considerando a los padres de familia y organizaciones de la comunidad, municipales, estatales, organizaciones civiles, eclesiales, etc. La participación de los mismos, debe responder a un objetivo que facilite establecer alianzas estratégicas para el mejoramiento de la calidad educativa.

Marco Conceptual.

Definiciones operacionales y contextuales de los términos de preocupación seleccionados utilizados en el estudio es el siguiente:

- 1. Supervisión general:** en este estudio, esto se refiere a una formación ocasional prácticas llevadas a cabo fuera del aula que conducen a mejorar las prácticas de enseñanza y aprendizaje, especialmente durante actividades extracurriculares actividades tales como deportes, debates y viajes de estudio.
- 2. Supervisión de la instrucción:** en este estudio, esto se refiere a una práctica formativa periódica llevada a cabo únicamente dentro del aula con intención de mejorar las prácticas de instrucción del maestro y el estudiante rendimiento durante la enseñanza normal en el aula.
- 3. Habilidades de supervisión:** esto se refiere a la comunicación, conceptual, técnica, y las habilidades de relaciones humanas requeridas para la supervisión efectiva de la escuela y instrucción en el aula.
- 4. Visitas informales:** tiempo en que un director o un director adjunto visita un maestro en clase o fuera del aula durante la instrucción sin noticia anterior.
- 5. Formularios de tasación:** son formularios oficiales que se usan periódicamente por profesores de escuelas secundarias en el seguimiento y la evaluación de los docentes el rendimiento laboral en la instrucción y la gestión del aula.

- 6. Supervisor:** cualquier persona como el director, el director adjunto, maestro experimentado, inspector de escuelas o cualquier otra persona calificada se le han confiado responsabilidades directas de supervisión para supervisar a los subordinados y ayudarlos a mejorar la instrucción en la escuela y el aula.
- 7. Desempeño del trabajo del maestro:** esto se refiere a la ejecución efectiva del maestro de deberes de la escuela y el aula para contribuir al logro de la escuela objetivos, así como sus objetivos personales y satisfacer sus necesidades personales.
- 8. La regularidad del maestro en la escuela y la clase:** el estado del maestro no es ausente de la escuela o de clases faltantes cuando se supone que debe estar en colegio.
- 9. Gestión del tiempo:** esto se refiere a que uno es consciente de y puede mantener tiempo y llevar a cabo las tareas de la escuela y el aula en el momento adecuado.
- 10. Documentos pedagógicos:** en este estudio, estos son documentos que un docente usos durante la instrucción dentro o fuera del salón de clases. Ejemplos de tales documentos pedagógicos son esquema de libros de texto, registro de trabajo, lección planificar, registrar y examinar la guía de marcado.
- 11. Instrucción y gestión en el aula:** un proceso de planificación, organizar, ejecutar la enseñanza en el aula y controlar el entorno y el comportamiento de los estudiantes con el fin de maximizar la cooperación estudiantil y minimizando el comportamiento disruptivo.
- 12. Conducta y comportamiento docente:** en el estudio, esto se refiere a un comportamiento positivo cambio en cómo se comporta un maestro y se desempeña en clase y escuela después siendo incitado a través de evaluaciones y supervisión regular.

1.4. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto se formula la pregunta de investigación principal:

¿Cómo la gestión de los directivos se relaciona con el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de las instituciones educativas emblemáticas de Puerto Maldonado, 2018?

Problemas Específicos

¿Cómo la gestión institucional se relaciona con el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de las instituciones educativas emblemáticas de Puerto Maldonado?

¿Cómo se relaciona la gestión pedagógica con el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de las instituciones educativas emblemáticas de Puerto Maldonado?

¿Cómo la gestión administrativa se relaciona con el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de las instituciones educativas emblemáticas de Puerto Maldonado?

¿Cuál es la relación entre la gestión comunitaria y el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de las instituciones educativas emblemáticas de Puerto Maldonado?

1.5. JUSTIFICACIÓN

Conveniencia

Esta tesis es beneficiosa para ayudar a demostrar cómo la gestión de los directivos se relaciona con el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de las instituciones educativas emblemáticas de Puerto Maldonado, 2018, por lo tanto, la investigación servirá como punto de reverencia para futuras investigaciones que se realizaran de acuerdo a la metodología empleada.

Relevancia social

La adecuada gestión de los directivos conduciría a la obtención de los objetivos de la entidad, cumpliendo de esta manera la misión encargada. Una adecuada utilización de los recursos económicos públicos, permitirá alcanzar los objetivos estratégicos institucionales previamente establecidos.

Cabe señalar que, para una buena administración de los recursos, debe realizarse una secuencia particular: planificación, organización, dotación de personal, dirigir, coordinar y controlar, los directivos pueden efectuar más de una función paralelamente, lo cual no se realiza y nos motiva a realizar este trabajo de investigación para proponer una alternativa de solución.

Implicancias prácticas

Esta investigación es práctica porque se puede observar los resultados de la gestión de los directivos y el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario, entre otros.

Valor teórico

La investigación se justifica porque permitirá obtener información que permita tomar mejores decisiones por parte de los directivos, la cual se verá reflejado en el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de las instituciones emblemáticas de Puerto Maldonado.

Cualquier cosa que haga un director durante su labor tiene un impacto significativo sobre las prácticas de enseñanza del docente. Las habilidades de supervisión del docente se manifiestan durante una observación y al dar al maestro supervisado la retroalimentación de la observación, una sesión durante el cual tanto el director como el profesor comparten sus experiencias. Influencia de la supervisión general complementa la influencia de la supervisión de la instrucción en los docentes rendimiento laboral, mostrando todos los prototipos esenciales de supervisión de la instrucción y el rendimiento del trabajo de los maestros en la escuela y cómo estas variables se relacionan las posibles facetas del desempeño laboral del docente, la cual son evidentes durante y después de los roles directivos, a medida que aplica las habilidades de enseñanza y presenta todos los elementos pedagógicos requeridos en los documentos en la clase. La presencia regular de la maestra cuenta mucho para el maestro durante actividades extracurriculares como durante deportes, debates, prácticas de ciencias o viajes de estudio. Del mismo modo, las visitas informales y regulares a la sala de clase de los directores mantienen al docente despierto y hacer que se preocupen por la enseñanza y el

aprendizaje, lo cual es muy importante conocer y desarrollarlo o aplicarlo para lograr los objetivos y metas educativos.

Utilidad metodológica

Este trabajo de tesis tubo una metodología descriptiva, ya que se contó con información relevante y con los recursos precisos, incluso el tiempo.

1.6. HIPÓTESIS

1.6.1. HIPÓTESIS GENERAL:

H1 Existe una relación significativa entre la gestión de los directivos y el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de las instituciones educativas emblemáticas de Puerto Maldonado.

Ho No existe una relación significativa entre la gestión de los directivos y el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de las instituciones educativas emblemáticas de Puerto Maldonado.

1.6.2. HIPÓTESIS SECUNDARIAS O ESPECÍFICAS:

Hi₁ Existe una relación significativa entre la gestión institucional y el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de las instituciones educativas emblemáticas de Puerto Maldonado.

Hi₂ Existe una relación significativa entre la gestión pedagógica y el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de las instituciones educativas emblemáticas de Puerto Maldonado.

Hi₃ Existe una relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de las instituciones educativas emblemáticas de Puerto Maldonado.

Hi₄ Existe una relación significativa entre la gestión comunitaria y el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de las instituciones educativas emblemáticas de Puerto Maldonado.

1.7. OBJETIVOS

1.7.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar la relación existente entre la gestión de los directivos y el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de las instituciones educativas emblemáticas de Puerto Maldonado.

1.7.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Oe₁ Determinar la relación existente entre la gestión institucional y el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de las instituciones educativas emblemáticas de Puerto Maldonado.

Oe₂ Establecer la relación existente entre la gestión pedagógica y el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de las instituciones educativas emblemáticas de Puerto Maldonado.

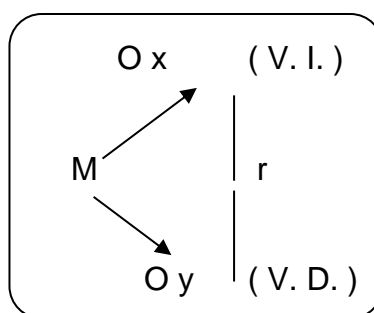
Oe₃ Determinar la relación existente entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de las instituciones educativas emblemáticas de Puerto Maldonado.

Oe₄ Establecer la relación existente entre la gestión comunitaria y el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de las instituciones educativas emblemáticas de Puerto Maldonado.

II. MÉTODO

2.1. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El diseño que es Descriptivo – Correlacional, de corte transversal, porque permitirá conocer el comportamiento de las variables Gestión de los Directivos y Desempeño Laboral de los Docentes, así como también sus dimensiones de cada de ellas, del mismo modo el comportamiento de cada dimensión de una variable con la dimensión del comportamiento de la otra variable, de acuerdo a lo establecido por Hernández, Fernández y Baptista (2003), el cual se muestra en el siguiente Diagrama:



Denotación:

M = Muestra de Investigación

Ox = Variable Independiente: Gestión de los Directivos

Oy = Variable Dependiente: Desempeño Laboral de los Docentes

r = Relación entre variables

2.2. VARIABLES, OPERACIONALIZACIÓN

Identificación de variables

Variable independiente.

Gestión de los Directivos

Dimensiones:

- Gestión Institucional
- Gestión Pedagógica
- Gestión Administrativa
- Gestión Comunitaria

Variable dependiente.

Desempeño Laboral de los Docentes.

Dimensiones:

- Diversificación Curricular
- Planificación
- Evaluación

2.2.1. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable	Dimensión	Indicadores
Primera Variable Gestión de los Directivos Gestión es la capacidad de articular los recursos de que se dispone de manera de lograr lo que se desea, así como la generación y mantención de recursos y procesos en una organización, para que ocurra lo que se ha decidido que ocurra, teniendo la capacidad de articular representaciones mentales de los miembros de una organización, y la capacidad de generar y mantener conversaciones para la acción. Guía de autoevaluación para el mejoramiento institucional, (MEN) (2005-2006)	Gestión Institucional Según la Guía de autoevaluación para el mejoramiento institucional, (MEN) (2005-2006) esta gestión se refiere a identificar las formas cómo se organizan los miembros de la comunidad educativa para el buen funcionamiento de la institución, ofrece un marco para la sistematización y el análisis de las acciones referidas a aquellos aspectos de estructura que en cada centro educativo dan cuenta de un estilo de funcionamiento. Entre estos aspectos se consideran tanto los que pertenecen a la estructura formal (los organigramas, la distribución de tareas y la división del trabajo, el uso del tiempo y de los espacios) como los que conforman la estructura informal (vínculos, formas de relacionarse, y estilos en las prácticas cotidianas, ritos y ceremonias que identifican a la institución).	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrolla la Gestión de Recursos. • Innovación para la Gestión • Responsabilidad en sus Funciones.
	Gestión Pedagógica Para la colombiana Haselwood (2007) coautora de “Manual para Rectores”, es un proceso orientado al fortalecimiento de los proyectos educativos de las instituciones, que ayuda a mantener la autonomía institucional, en el marco de las políticas públicas, y que enriquece los procesos pedagógicos con el fin de responder a las necesidades educativas locales o regionales. Según la Guía de autoevaluación para el mejoramiento institucional, (MEN) (2005-2006) la gestión educativa está constituida por cuatro áreas: Área de gestión directiva, Área de gestión pedagógica y académica, Área de gestión de la comunidad y Área de gestión administrativa y financiera.	<ul style="list-style-type: none"> • Estrategia para el Logro de Objetivos. • Orientación al Servicio. • Ejecución de Proyectos.

	<p>Gestión Administrativa</p> <p>Tiene a su cargo todo lo relacionado con los sistemas de información y registro de los estudiantes, el manejo de los recursos financieros, la administración de los recursos humanos y físicos, y la prestación de los servicios complementarios. Esta gestión es una pieza fundamental para el mejoramiento porque se desarrolla en el marco del diseño, la ejecución y la evaluación de acciones que buscan dar soporte a la misión institucional mediante el uso efectivo de los recursos, a través de procesos y métodos susceptibles de mejoramiento continuo. Los referentes más comunes en el desarrollo de esta gestión son: la normatividad, en los aspectos académicos, financieros y de recursos físicos y humanos, la evolución y paradigmas tales como inventarios, vitrina pedagógica, refrigerio, transporte, aseo y vigilancia, mantenimiento preventivo y predictivo de plantas físicas, esto incluye traslados, reporte de todas las situaciones administrativas, entre otros.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Diálogo para Toma de Decisiones. • Participación en Reuniones Permanentes. • Disposición para Nuevas Perspectivas.
	<p>Gestión Comunitaria</p> <p>Según la cartilla Guía de autoevaluación para el mejoramiento institucional del (MEN) del 2005-2006, se define como el modo en el que la escuela, el gerente, y los docentes, conocen y comprenden las condiciones, necesidades y demandas de la comunidad de la que es parte; así como a la forma en la que se integra y participa de la cultura. También alude a las relaciones de la escuela con el entorno social e institucional, considerando tanto a la familia de los educandos, los vecinos y organizaciones de la comunidad, barrio o vereda, así como otras instituciones municipales, departamentales y regionales relacionadas con la educación. Se promueve la participación y convivencia, prevención, permanencia e inclusión y proyección a la comunidad dentro de la institución educativa.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Planifica las Actividades del Año con Anticipación. • Planifica, Desarrolla Actividades con la Comunidad Educativa. • Demuestra Eficacia en las Estrategias.

Variable	Dimensión	Indicadores
Segunda Variable Desempeño Laboral de los Docentes El Marco de Buen Desempeño Docente identifica para este dominio dos competencias y cinco desempeños claves. Se refieren a la reflexión sistemática sobre su práctica pedagógica, la de sus colegas, el trabajo en grupos, la colaboración con sus pares y su participación en actividades de desarrollo profesional. Incluye la responsabilidad en los procesos y resultados del aprendizaje y el manejo de información sobre el diseño e implementación de las políticas educativas a nivel nacional y regional (MINEDU, 2012a).	Diversificación Curricular Reconoce y valora el contexto sociocultural en el que se ubica la escuela, y su importancia en el proceso formativo de sus estudiantes. Reconoce potenciales aliados en el contexto local para el desarrollo de la escuela y el logro de aprendizajes. Establece alianzas y convenios con autoridades y actores de su comunidad para la mejora de los aprendizajes. Evalúa en forma participativa las alianzas y convenios establecidos en función de los logros de aprendizaje obtenidos y las necesidades de la escuela. (MINEDU, 2012a).	<ul style="list-style-type: none"> • Realiza la diversificación de los contenidos teniendo en cuenta la realidad • Para la diversificación tomo como base el DCN • Elabora sus unidades de aprendizaje de acuerdo al contexto • Las metodologías utilizadas potencializan el desarrollo de las capacidades cognitivas del estudiante • La diversificación está considerada dentro del PCI.
	Planificación Conduce de manera participativa la planificación institucional sobre la base del conocimiento de los procesos pedagógicos, el clima escolar, las características de los estudiantes y su entorno, y con orientación hacia el logro de metas de aprendizaje. Reconoce que para mejorar la calidad de los aprendizajes de los estudiantes su institución educativa necesita reflexionar sobre las metas que se proponen alcanzar, identificar y priorizar los desafíos que requieren superar para lograrlas e implementar mecanismos institucionales que les permita dirigir sus acciones a la mejora permanente del proceso pedagógico. (MINEDU, 2012a).	<ul style="list-style-type: none"> • Los objetivos guardan relación con la visión y misión de la institución • Elaboro el plan de aula y/o área • Consigo los objetivos que me propongo • Las actividades que realizo con mis alumnos al terminar cada proceso de enseñanza aprendizaje son provechosas • Los recursos que utilizo en la sesión de aprendizaje deben ser adecuados a la realidad.

	<p>Evaluación</p> <p>Lidera procesos de evaluación de la gestión de la institución educativa y de rendición de cuentas, en el marco de la mejora continua y el logro de aprendizajes. Impulsa una cultura organizativa orientada a compartir el conocimiento y el trabajo cooperativo en favor de la mejora continua. Utiliza herramientas pertinentes y oportunas de procesamiento y organización de la información que contribuyen con la toma de decisiones institucionales en favor de la mejora de los aprendizajes. Sistematiza la información presentada por los diversos equipos de trabajo institucionales acerca de la marcha de la gestión escolar. (MINEDU, 2012a).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Considera usted que ser evaluado en su desempeño le motiva para aplicar nuevas metodologías y realizar mejor trabajo • Se debe realizar con frecuencia la autoevaluación del desempeño docente • Estoy de acuerdo en que debe haber una coevaluación entre docentes • Los instrumentos que utilizo para evaluar los aprendizajes son apropiados • El director utiliza una metodología adecuada para supervisar al personal docente.
--	--	---

2.3. POBLACIÓN Y MUESTRA

2.3.1. POBLACIÓN:

La población estará conformada por 100 docentes y 5 directivos de las 3 Instituciones educativas emblemáticas de Puerto Maldonado.

2.3.2. MUESTRA:

La muestra es no probabilística, por cuanto está conformada por 57 docentes y 5 directivos de las 3 Instituciones educativas emblemáticas de Puerto Maldonado, cuya fórmula y manera de estudio se determinó:

$$n = \frac{Z^2 NPQ}{\varepsilon^2 (N-1) + Z^2 PQ}$$

Sus valores correspondientes para los estudiantes son:

$$Z^2 = 1,96^2$$

$$N = 105$$

$$P = 0,5$$

$$Q = 0,5$$

$$\varepsilon^2 = (0,04)^2$$

$$n = \frac{(1,96)^2 (105) (0,5) (0,5)}{(0,04)^2 (105-1) + (1,96)^2 (0,5) (0,5)} =$$

con factor de corrección

$$n = 62 \quad \text{Total de la muestra}$$

2.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS, VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

Las técnicas que se utilizaran en el presente trabajo para la recolección de la información, será desarrollado de acuerdo a las características y necesidades de cada variable. La observación, la entrevista, el análisis de documentos, escalas para medir actitudes y la encuesta.

En la investigación, los resultados conseguidos serán examinados en el nivel descriptivo y en el nivel inferencial, de acuerdo a sus objetivos e hipótesis enunciadas, utilizaremos el programa estadístico para las

El valor del alfa de Cronbach es 0,823, lo que nos indica que esta escala es muy fiable o buena, para evaluar la variable Gestión de los Directivos en la población de estudio; es decir que, cuando el valor de Alfa es mayor, muestra que existe mucha más confianza en emplear el instrumento para esta variable, considerando que 1 es el más alto del valor de Alfa, respaldándose en el valor de carácter científico en la que se efectuó.

TABLA Nº 02
ANÁLISIS DE FIABILIDAD SEGUNDA VARIABLE:
DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,745	,690	15

El valor del alfa de Cronbach es 0,745, lo que nos indica que esta escala es fiable o aceptable, para evaluar la variable Desempeño Laboral de los Docentes del nivel secundario de las instituciones educativas emblemáticas de Puerto Maldonado; es decir que, cuando el valor de Alfa es mayor, muestra que existe mucha más confianza en emplear el instrumento para esta variable, considerando que 1 es el más alto del valor de Alfa, respaldándose en el valor de carácter científico en la que se efectuó.

TABLA Nº 03

	Resumen de procesamiento de casos					
	Casos					
	Válido		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Gestión de los Directivos	62	100,0%	0	0,0%	62	100,0%
Desempeño Laboral de los Docentes	62	100,0%	0	0,0%	62	100,0%

b) Técnica de Opinión de expertos

Utilizamos esta práctica para completar y certificar la fiabilidad y validez de la elaboración y contenido de estos instrumentos, para recoger la información que previamente tuvieron que ser apropiados a la población de analizada.

Los expertos nos permitieron asegurar que el área de contenido requerida en la investigación sea muestreada adecuadamente. Es decir las áreas más importantes o relevantes, habiendo adicionalmente aplicado previamente una prueba piloto.

2.4.2. BAREMOS.

Utilizamos un cuestionario para cada variable, cuya composición tenía una estructura lógica, cuyas preguntas tenían diferentes opciones para responder, estableciéndose una escala para cada opción, especificada y diferenciada en intensidad, la cual mostramos a continuación:

Tabla N° 04
Baremo Variable Gestión de los Directivos

Niveles	Puntaciones	Porcentaje	Ítems
Muy alto	123-144	81%-100%	Del 1 al 36 Puntaje máximo: 144 Puntaje mínimo: 36
Alto	101-122	61%-80%	
Medio	79-100	41%-60%	
Bajo	57-78	21%-40%	
Muy bajo	36-56	1%-20%	

Fuente: Elaboración Propia

Tabla N° 05

Baremo Dimensión Gestión Institucional

Niveles	Puntaciones	Porcentaje	Ítems
Muy alto	32 - 36	81%-100%	Del 1 al 9 Puntaje máximo: 36 Puntaje mínimo: 9
Alto	26 -31	61%-80%	
Medio	20 -25	41%-60%	
Bajo	14 -19	21%-40%	
Muy bajo	9 - 13	1%-20%	

Fuente: Elaboración Propia

Tabla N° 06

Baremo Dimensión Gestión Pedagógica

Niveles	Puntaciones	Porcentaje	Ítems
Muy alto	32 - 36	81%-100%	Del 10 al 18 Puntaje máximo: 36 Puntaje mínimo: 9
Alto	26 -31	61%-80%	
Medio	20 -25	41%-60%	
Bajo	14 -19	21%-40%	
Muy bajo	9 - 13	1%-20%	

Fuente: Elaboración Propia

Tabla N° 07

Baremo Dimensión Gestión Administrativa

Niveles	Puntaciones	Porcentaje	Ítems
Muy alto	32 - 36	81%-100%	Del 19 al 27 Puntaje máximo: 36 Puntaje mínimo: 9
Alto	26 -31	61%-80%	
Medio	20 -25	41%-60%	
Bajo	14 -19	21%-40%	
Muy bajo	9 - 13	1%-20%	

Fuente: Elaboración Propia

Tabla N° 08

Baremo Dimensión Gestión Comunitaria

Niveles	Puntaciones	Porcentaje	Ítems
Muy alto	32 - 36	81%-100%	Del 28 al 36 Puntaje máximo: 36 Puntaje mínimo: 9
Alto	26 -31	61%-80%	
Medio	20 -25	41%-60%	
Bajo	14 -19	21%-40%	
Muy bajo	9 - 13	1%-20%	

Fuente: Elaboración Propia

Tabla N° 09

Baremo Variable Desempeño Laboral de los Docentes

Niveles	Puntaciones	Porcentaje	Ítems
Muy alto	52- 60	81%-100%	Del 1 al 15 Puntaje máximo: 60 Puntaje mínimo: 15
Alto	43 -51	61%-80%	
Medio	33 -42	41%-60%	
Bajo	24 -32	21%-40%	
Muy bajo	15 - 23	1%-20%	

Fuente: Elaboración Propia

Tabla N° 10

Baremo Dimensión Diversificación Curricular

Niveles	Puntaciones	Porcentaje	Ítems
Muy alto	18-20	81%-100%	Del 1 al 5 Puntaje máximo: 20 Puntaje mínimo: 5
Alto	15-17	61%-80%	
Medio	11-14	41%-60%	
Bajo	8-10	21%-40%	
Muy bajo	5-7	1%-20%	

Fuente: Elaboración Propia

Tabla N° 11
Baremo Dimensión Planificación

Niveles	Puntaciones	Porcentaje	Ítems
Muy alto	18-20	81%-100%	Del 6 al 10 Puntaje máximo: 20 Puntaje mínimo: 5
Alto	15-17	61%-80%	
Medio	11-14	41%-60%	
Bajo	8-10	21%-40%	
Muy bajo	5-7	1%-20%	

Fuente: Elaboración Propia

Tabla N° 12
Baremo Dimensión Evaluación

Niveles	Puntaciones	Porcentaje	Ítems
Muy alto	18-20	81%-100%	Del 11 al 15 Puntaje máximo: 20 Puntaje mínimo: 5
Alto	15-17	61%-80%	
Medio	11-14	41%-60%	
Bajo	8-10	21%-40%	
Muy bajo	5-7	1%-20%	

Fuente: Elaboración Propia

2.5. MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS

En la investigación, los resultados serán examinados en el nivel descriptivo y en el nivel inferencial, de acuerdo a sus objetivos e hipótesis enunciadas, utilizaremos el programa estadístico SPSS v22.

2.6. ASPECTOS ÉTICOS.

En la realización de esta tesis, respetaremos las disposiciones éticas, la cual será el medio necesario para entrevistar a los docentes, dando reserva al no identificarlos, ya que el estudio guarde la prudencia y eficacia, por cuanto el presente estudio tiene un propósito académico, y estamos autorizados para realizarlo, y todos los datos son reales.

III. RESULTADOS

Para la ejecución de esta investigación se coordinó con los Directores y Sub Directores de la Instituciones educativas emblemáticas, para acceder a todos los docentes, aplicándose los instrumentos que validados mediante la opinión de expertos que certificaron la confiabilidad y validez. Previamente se hizo el proceso de sensibilización a los docentes a quienes se les administro el instrumento, obteniéndose respuesta favorable de los encuestados, y cuyos resultados se muestran a continuación:

Tabla N° 13
Estadísticos Descriptivos para la Variable Gestión de los Directivos y sus Dimensiones

Estadísticos descriptivos					
	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
Gestión de los Directivos	62	83,00	118,00	101,5484	4,91461
Gestión Institucional	62	20,00	29,00	25,2419	1,50066
Gestión Pedagógica	62	21,00	29,00	25,5645	1,30096
Gestión Administrativa	62	20,00	30,00	25,1935	1,74468
Gestión Comunitaria	62	22,00	30,00	25,5484	1,37516
N válido (por lista)	62				

Fuente: SPSS v22

En la tabla N° 13, En la Gestión de los Directivos, se puede observar que está en un nivel BUENO porque se encuentra con una media de 101,54 respecto a los 144 puntos considerado en un estado ideal, lo cual representa 62%, Indicando que regularmente los directivos realizan una adecuada Gestión Institucional, Gestión Pedagógica, Gestión Administrativa y Gestión Comunitaria, la desviación estándar es de 4.91, que representa una muestra proporcionalmente homogénea. Además, en Gestión Institucional, se puede observar que tienen una media de 25,24 de nivel acerca de un total de 36 puntos, desviación estándar 1.50, asimismo, en Gestión Pedagógica, se puede observar que tienen una media de 25,56 de nivel acerca de un total de 36 puntos, desviación estándar 1.30, también en Gestión Administrativa, se puede observar que tienen una media de 25,19 de nivel acerca de un total de 36 puntos, desviación estándar 1.74, finalmente en Gestión Comunitaria,

se puede observar que tienen una media de 25,54 puntos de nivel acerca de un total también de 36 puntos, desviación estándar de 1.37, lo que indica que regularmente los directores realizan una adecuada Gestión Directiva en el nivel secundario de las instituciones educativas emblemáticas de Puerto Maldonado.

Tabla N° 14
Estadísticos Descriptivos para la Variable Desempeño Laboral de los Docentes y sus Dimensiones

Estadísticos descriptivos					
	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
Desempeño Laboral de los Docentes	62	39,00	47,00	42,4355	1,43288
Diversificación Curricular	62	12,00	16,00	14,0323	,84868
Planificación	62	12,00	16,00	14,1290	,83928
Evaluación	62	13,00	16,00	14,2742	,87158
N válido (por lista)	62				

Fuente: SPSS v22

En la tabla N° 14, se puede ver que en la variable Desempeño Laboral de los Docentes existe un nivel REGULAR porque se encuentra con una media de 42,43 respecto a los 60 puntos considerado en un estado ideal, lo cual representa 60%, Indicando que los docentes voluntariamente realiza Diversificación Curricular, Planificación y Evaluación en el nivel secundario de las instituciones educativas emblemáticas de Puerto Maldonado, la desviación estándar es de 1,43 que representa una muestra proporcionalmente heterogénea. Además, en la Diversificación Curricular, se puede observar que tienen una media de 14,03 puntos de nivel acerca de un total de 20 puntos, desviación estándar ,848, Indicando que regularmente realizan Diversificación Curricular. Asimismo, en Planificación, se puede observar que tienen una media de 14,12 puntos de nivel acerca de un total de 20 puntos, desviación estándar ,839, lo cual indica que en forma regular participan en la Planificación, finalmente en Evaluación, se puede observar que tienen una media de 14,27 puntos de nivel acerca de un total de 20 puntos, desviación estándar ,871, Indicando que regularmente realizan la Evaluación en el nivel secundario de las instituciones educativas emblemáticas de Puerto Maldonado.

Tabla N° 15: Matriz de Correlaciones

			Correlaciones								
			Gestión de los Directivos	Gestión Institucional	Gestión Pedagógica	Gestión Administrativa	Gestión Comunitaria	Desempeño Laboral de los Docentes	Diversificación Curricular	Planificación	Evaluación
Rho de Spearman	Gestión de los Directivos	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 62	,660** ,000 62	,800** ,000 62	,705** ,000 62	,732** ,000 62	,851** ,000 62	,203 ,114 62	,538** ,000 62	,672** ,000 62
	Gestión Institucional	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,660** ,000 62	1,000 . 62	,522** ,000 62	,267* ,036 62	,415** ,001 62	,568** ,000 62	,191 ,136 62	,337** ,007 62	,472** ,000 62
	Gestión Pedagógica	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,800** ,000 62	,522** ,000 62	1,000 . 62	,393** ,002 62	,542** ,000 62	,616** ,000 62	,087 ,499 62	,445** ,000 62	,513** ,000 62
	Gestión Administrativa	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,705** ,000 62	,267* ,036 62	,393** ,002 62	1,000 . 62	,338** ,007 62	,603** ,000 62	,247 ,053 62	,442** ,000 62	,388** ,002 62
	Gestión Comunitaria	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,732** ,000 62	,415** ,001 62	,542** ,000 62	,338** ,007 62	1,000 . 62	,723** ,000 62	,035 ,789 62	,439** ,000 62	,733** ,000 62
	Desempeño Laboral de los Docentes	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,851** ,000 62	,568** ,000 62	,616** ,000 62	,603** ,000 62	,723** ,000 62	1,000 . 62	,477** ,000 62	,537** ,000 62	,579** ,000 62
	Diversificación Curricular	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,203 ,114 62	,191 ,136 62	,087 ,499 62	,247 ,053 62	,035 ,789 62	,477** ,000 62	1,000 . 62	-,102 ,429 62	-,103 ,427 62
	Planificación	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,538** ,000 62	,337** ,007 62	,445** ,000 62	,442** ,000 62	,439** ,000 62	,537** ,000 62	-,102 ,429 62	1,000 . 62	,088 ,496 62
	Evaluación	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,672** ,000 62	,472** ,000 62	,513** ,000 62	,388** ,002 62	,733** ,000 62	,579** ,000 62	-,103 ,427 62	,088 ,496 62	1,000 . 62

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

PRUEBA DE NORMALIDAD

Tabla N° 16
Prueba de Normalidad

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión de los Directivos	,183	62	,000	,891	62	,000
Desempeño Laboral de los Docentes	,169	62	,000	,936	62	,003

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: SPSS v22

Si Sig. asintót. (bilateral) $\geq \alpha$ (0,05), se acepta H_0 ; es decir, los datos obtenidos de la muestra provienen de una distribución normal.

Si Sig. asintót. (bilateral) $< \alpha$ (0,05), se acepta H_1 ; es decir, los datos obtenidos de la muestra no provienen de una distribución normal.

Análisis: De la prueba de K-S cuya muestra es igual a 62 encuestados, la significancia resultante es igual: Gestión de los Directivos 0,000 y Desempeño Laboral de los Docentes de 0,000 es menor a 0,05 por ello los datos no tienen una distribución normal.

Interpretación: La muestra no suspende de la normalidad por tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna el cual señala que la muestra no proviene de una distribución normal.

Decisión: La significancia al aplicar la prueba de Kolmogorov – Smirnov es de 0,000 y 0,000, estos valores que se obtuvieron son totalmente minoritarios a 0.05 ($p < 0.05$), por ello se toma la decisión de usar las pruebas no paramétricas, por lo cual se procesó a través de la prueba estadística no paramétrica Rho de Spearman.

PRUEBAS DE HIPÓTESIS

PRUEBA ESTADÍSTICA PARA DEMOSTRAR LA HIPÓTESIS GENERAL

Probaremos la hipótesis: Existe una relación significativa entre la gestión de los directivos y el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de las instituciones educativas emblemáticas de Puerto Maldonado.

Requerimos de la estadística inferencial y del software SPSS. v. 22, para efectuar el análisis de la correlación entre estas dos variables de estudio, cuyos resultados exponemos en los cuadros siguientes:

Tabla N° 17
Correlación entre la Variable Gestión de los Directivos y la Variable Desempeño Laboral de los Docentes

Correlaciones			Gestión de los Directivos	Desempeño Laboral de los Docentes
Rho de Spearman	Gestión de los Directivos	Coefficiente de correlación	1,000	,851**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	62	62
	Desempeño Laboral de los Docentes	Coefficiente de correlación	,851**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	62	62

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Con los resultados obtenidos podemos afirmar que existe una relación significativa entre la variable Gestión de los Directivos y la variable Desempeño Laboral de los Docentes del nivel secundario de las instituciones educativas emblemáticas de Puerto Maldonado, puesto que el Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman es 0.851, siendo la correlación positiva alta.

Tabla N° 18
Resumen del Modelo entre las Dos Variables

Resumen del Modelo ^b				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,885 ^a	,783	,780	,67249

a. Predictores: (Constante), Gestión de los Directivos

b. Variable dependiente: Desempeño Laboral de los Docentes

En la tabla vemos que el valor del coeficiente de determinación obtenido es de ,783, lo que implica que hay una relación del 78.30% de la variable

Gestión de los Directivos con la variable Desempeño Laboral de los Docentes, lo que también indica que el 78.30% de los cambios observados en la variable Desempeño Laboral de los Docentes son explicados por la variación de la variable Gestión de los Directivos, queda sin explicar el 21.70% (100-78.30).

Tabla N° 19
Anova entre las Dos Variables

ANOVA ^a						
Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	98,107	1	98,107	216,936	,000 ^b
	Residuo	27,134	60	,452		
	Total	125.242	61			

a. Variable dependiente: Desempeño Laboral de los Docentes

b. Predictores: (Constante), Gestión de los Directivos

Podemos comprobar que el valor $p = 0,000$ nos indica que la probabilidad asociada al estadístico es de ,000, valor inferior a $\alpha = 0,05$. Por lo que aceptamos la hipótesis alternativa, el modelo de regresión lineal entre las variables Gestión de los Directivos y Desempeño Laboral de los Docentes, es pertinente.

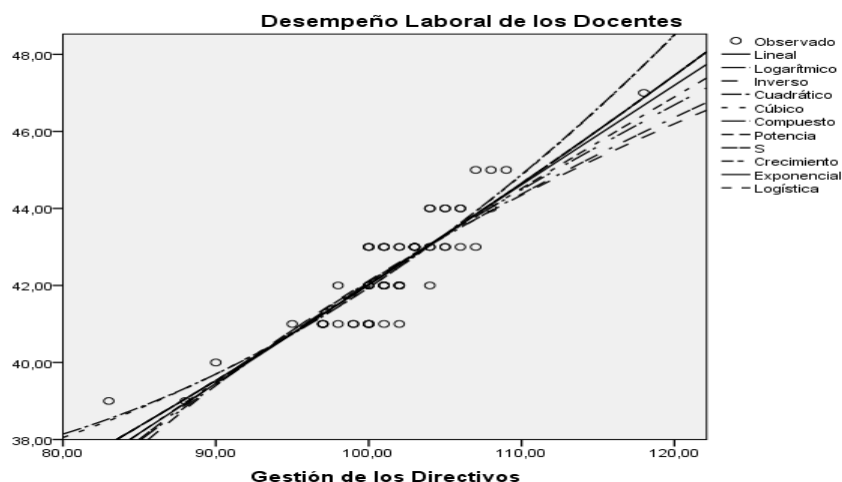
Tabla N° 20
Coeficientes entre las Dos Variables

Coeficientes ^a					
Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	Sig.
		B	Error estándar	Beta	
1	(Constante)	16,231	1,781		,000
	Gestión de los Directivos	,258	,018	,885	,000

a. Variable dependiente: Desempeño Laboral de los Docentes

Gráfico N° 01

Variable Gestión de los Directivos y Variable Desempeño Laboral de los Docentes



a) Hipótesis Estadísticas:

Hipótesis Alternativa (H):

$$H_0: \rho = 0$$

No existe una relación significativa entre la gestión de los directivos y el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de las instituciones educativas emblemáticas de Puerto Maldonado.

$$H_0: \rho \neq 0$$

Existe una relación significativa entre la gestión de los directivos y el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de las instituciones educativas emblemáticas de Puerto Maldonado.

b) Nivel de significación:

En esta investigación, el porcentaje de error que consideramos conveniente para realizar la prueba de hipótesis es de $\alpha=0.05$.

c) Región Crítica:

Si $\alpha = 0,05$ la región crítica para 60 grados, con n-2 grados de libertad está dada por:

$$RC = \{t: t > |1,670|\}$$

d) Cálculo del estadístico de prueba:

El estadístico de prueba sigue una distribución t de Student con n-2 grados de libertad cuya ecuación es:

$$t = \pm 0,851 \sqrt{\frac{62-2}{1-(0,851)^2}} = 12,55$$

e) Decisión:

Puesto que el valor calculado $t = 12,55$ cae en la región de rechazo de H_0 , aceptamos la hipótesis alterna que nos indica que si existe correlación entre las variables analizadas.

f) Conclusión:

El cálculo del estadístico de prueba encontrado es 12,55 está al margen de la zona de aceptación de H_0 ($-1,670 < t < 1,670$), rechazando la hipótesis nula, asimismo el coeficiente de correlación entre las variables estudiadas, es de 0,851 lo cual indica una correlación significativa, con un nivel de confianza del 95%, el coeficiente de determinación R cuadrado es de 0,783, lo cual indica que el 78.30% de los cambios observados en la variable Desempeño Laboral de los Docentes son explicados por la variación de la variable Gestión de los Directivos, también, el valor de $p = 0,000$ nos indica que con una significatividad menor que 5%, el modelo de regresión lineal entre las variables en estudio es pertinente, es decir, si existe correlación significativa entre la Variable Gestión de los Directivos y la Variable Desempeño Laboral de los Docentes del nivel secundario de las instituciones educativas emblemáticas de Puerto Maldonado.

PRUEBA DE HIPOTESIS ESPECÍFICAS.

Hipótesis Específica 1

HE₁ Existe una relación significativa entre la gestión institucional y el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de las instituciones educativas emblemáticas de Puerto Maldonado.

Ho₁ No existe una relación significativa entre la gestión institucional y el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de las instituciones educativas emblemáticas de Puerto Maldonado.

Presentamos la siguiente tabla donde:

Tabla N° 21
Correlación entre la Dimensión Gestión Institucional y la Variable Desempeño Laboral de los Docentes

Correlaciones			Gestión Institucional	Desempeño Laboral de los Docentes
Rho de Spearman	Gestión Institucional	Coeficiente de correlación	1,000	,568**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	62	62
	Desempeño Laboral de los Docentes	Coeficiente de correlación	,568**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	62	62

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Se puede ver que el Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman entre Gestión Institucional y el Desempeño Laboral de los Docentes es de 0,568 y el nivel de significancia es 0,000 por lo que, se acepta la hipótesis alterna, la cual nos indica que existe una relación significativa entre la dimensión Gestión Institucional y el Desempeño Laboral de los Docentes del nivel secundario de las instituciones educativas emblemáticas de Puerto Maldonado.

Según el p-valor Sig (bilateral) = 0,000 < 0,05 lo que conlleva a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna por cuanto hay asociación o relación entre la dimensión Gestión Institucional y la variable Desempeño Laboral de los Docentes. Lo que queda evidenciado con el valor del coeficiente de correlación $t = 0,568$, el cual se interpreta como una correlación positiva moderada entre las variables mencionadas.

Tabla N° 22
Resumen del Modelo entre la Dimensión Gestión Institucional y la Variable Desempeño Laboral de los Docentes

Resumen del modelo									
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Estadísticos de cambio				
					Cambio en R cuadrado	Cambio en F	gl1	gl2	Sig. Cambio en F
1	,728 ^a	,530	,522	,99075	,530	67,591	1	60	,000

a. Predictores: (Constante), Gestión Institucional

b. Variable dependiente: Desempeño Laboral de los Docentes

En la tabla vemos que el valor del coeficiente de determinación obtenido es de ,530, lo que implica que hay una relación del 53% entre la dimensión Gestión Institucional y la variable Desempeño Laboral de los Docentes, lo que también indica que el 53% de los cambios observados en la variable Desempeño Laboral de los Docentes son explicados por la variación de la dimensión Gestión Institucional, queda sin explicar el 47% (100-53).

Tabla N° 23

Anova entre la Dimensión Gestión Institucional y la Variable Desempeño Laboral de los Docentes

ANOVA ^a						
Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	66,347	1	66,347	67,591	,000 ^b
	Residuo	58,895	60	,982		
	Total	125.242	61			

a. Variable dependiente: Desempeño Laboral de los Docentes

b. Predictores: (Constante), Gestión Institucional

Podemos comprobar que el valor $p = 0,000$ nos indica que la probabilidad asociada al estadístico es de ,000, valor inferior a $\alpha = 0,05$. Por lo que aceptamos la hipótesis alternativa, el modelo de regresión lineal entre la Dimensión Gestión Institucional y la variable Desempeño Laboral de los Docentes, es pertinente.

Gráfico N° 02

Dimensión Gestión Institucional y la Variable Desempeño Laboral de los Docentes



a) Nivel de significación:

En esta investigación, el porcentaje de error que consideramos conveniente para realizar la prueba de hipótesis es de $\alpha=0.05$.

b) Región Crítica:

Si $\alpha = 0,05$ la región crítica para 60 grados, con n-2 grados de libertad está dada por:

$$RC = \{t: t > |1,670|\}$$

c) Cálculo del estadístico de prueba:

El estadístico de prueba sigue una distribución t de Student con n-2 grados de libertad cuya ecuación es:

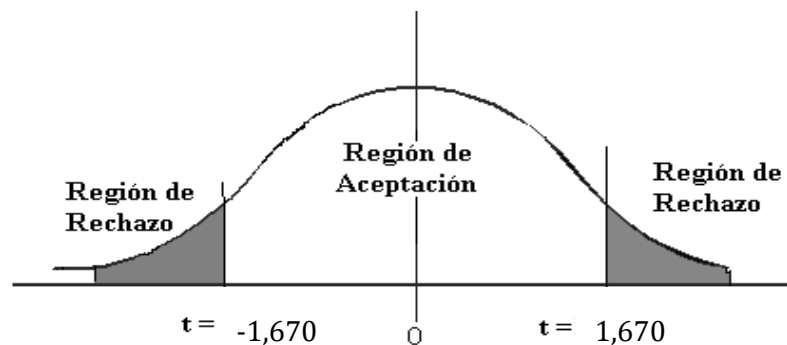
$$t = \pm 0,568 \sqrt{\frac{62-2}{1-(0,568)^2}} = 5,34$$

d) Resumen de datos:

Nivel de significancia	Estadística de prueba	Grado de libertad	Valor critico	Valor calculado
0.05	"t" Student	60	$-1,670 < t_c < 1,670$	5,34

Fuente: Elaboración Propia

Luego se ubica en la llamada campana de Gauss:



e) Justificación y decisión

El cálculo del estadístico de prueba encontrado es 5,34 está al margen de la zona de aceptación de H_0 ($-1,670 < t_c < 1,670$), rechazando la hipótesis nula, asimismo el coeficiente de correlación entre las variables estudiadas, es de 0,568 lo cual indica una correlación significativa, con un nivel de confianza del 95%, el coeficiente de determinación R cuadrado es de 0,530, lo cual indica que el 53% de los cambios observados en la variable

Desempeño Laboral de los Docentes son explicados por la variación de la dimensión Gestión Institucional, también, el valor de $p=0,000$ nos indica que con una significatividad menor que 5% el modelo de regresión lineal entre las variables en estudio es pertinente, es decir, si existe correlación significativa entre la Dimensión Gestión Institucional y la Variable Desempeño Laboral de los Docentes del nivel secundario de las instituciones educativas emblemáticas de Puerto Maldonado.

Hipótesis Específica 2

HE₂ Existe una relación significativa entre la gestión pedagógica y el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de las instituciones educativas emblemáticas de Puerto Maldonado.

Ho₂ No existe una relación significativa entre la gestión pedagógica y el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de las instituciones educativas emblemáticas de Puerto Maldonado.

Presentamos la siguiente tabla donde:

Tabla N° 24
Correlación entre la Dimensión Gestión Pedagógica y la Variable Desempeño Laboral de los Docentes

Correlaciones			Gestión Pedagógica	Desempeño Laboral de los Docentes
Rho de Spearman	Gestión Pedagógica	Coeficiente de correlación	1,000	,616**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	62	62
	Desempeño Laboral de los Docentes	Coeficiente de correlación	,616**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	62	62

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Por tanto, podemos decir que hay una relación significativa entre la Dimensión Gestión Pedagógica y la Variable Desempeño Laboral de los Docentes del nivel secundario de las instituciones educativas emblemáticas

de Puerto Maldonado, por cuanto el Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman es 0.616, siendo la correlación positiva moderada.

Tabla N° 25
Resumen del Modelo entre la Dimensión Gestión Pedagógica y la Variable
Desempeño Laboral de los Docentes

Resumen del modelo									
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Estadísticos de cambio				
					Cambio en R cuadrado	Cambio en F	gl1	gl2	Sig. Cambio en F
1	,719 ^a	,517	,509	1,00413	,517	64,213	1	60	,000

a. Predictores: (Constante), Gestión Pedagógica

b. Variable dependiente: Desempeño Laboral de los Docentes

En la tabla vemos que el valor del coeficiente de determinación obtenido es de ,517, lo que implica que hay una relación del 51.70% entre la dimensión Gestión Pedagógica y la Variable Desempeño Laboral de los Docentes, lo que también indica que el 51.70% de los cambios observados en la variable Desempeño Laboral de los Docentes son explicados por la variación de la dimensión Gestión Pedagógica, quedando sin explicar el 48.30% (100-51.70).

Tabla N° 26
Anova entre la Dimensión Gestión Pedagógica y la Variable Desempeño
Laboral de los Docentes

ANOVA ^a						
Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	64,745	1	64,745	64,213	,000 ^b
	Residuo	60,497	60	1,008		
	Total	125,242	61			

a. Variable dependiente: Desempeño Laboral de los Docentes

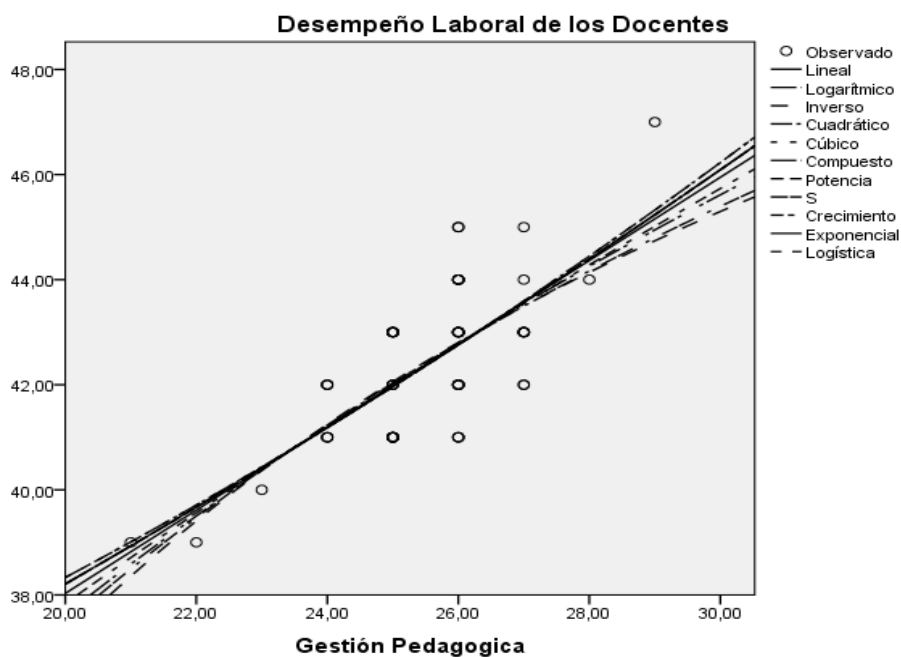
b. Predictores: (Constante), Gestión Pedagógica

Podemos comprobar que el valor $p = 0,000$ nos indica que la probabilidad asociada al estadístico es de ,000, valor inferior a $\alpha = 0,05$. Por lo que

aceptamos la hipótesis alternativa, el modelo de regresión lineal entre la Dimensión Gestión Pedagógica y la Variable Desempeño Laboral de los Docentes, es pertinente.

Gráfico N° 03

Dimensión Gestión Pedagógica y la Variable Desempeño Laboral de los Docentes



a) Nivel de significación:

En esta investigación, el porcentaje de error que consideramos conveniente para realizar la prueba de hipótesis es de $\alpha=0.05$.

b) Región Crítica:

Si $\alpha = 0,05$ la región crítica para 60 grados, con n-2 grados de libertad está dada por:

$$RC = \{t: t > |1,670|\}$$

c) Cálculo del estadístico de prueba:

El estadístico de prueba sigue una distribución t de Student con n-2 grados de libertad cuya ecuación es:

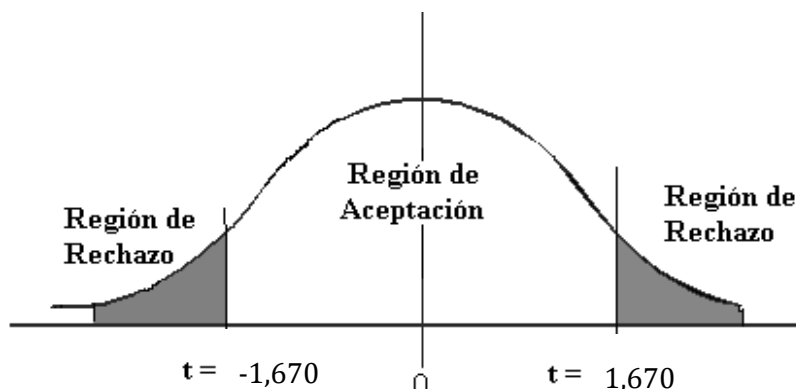
$$t = \pm 0,616 \sqrt{\frac{62-2}{1-(0,616)^2}} = 6,05$$

d) Resumen de datos:

Nivel de significancia	Estadística de prueba	Grado de libertad	Valor critico	Valor calculado
0.05	"t" Student	60	$-1,670 < t_c < 1,670$	6,05

Fuente: Elaboración Propia

Luego se ubica en la llamada campana de Gauss:



e) Justificación y decisión

El cálculo del estadístico de prueba encontrado es 6,05 está al margen de la zona de aceptación de H_0 ($-1,670 < t_c < 1,670$), rechazando la hipótesis nula, asimismo el coeficiente de correlación entre las variables estudiadas, es de 0,616 lo cual indica una correlación significativa, con un nivel de confianza del 95%, el coeficiente de determinación R cuadrado es de 0,517, lo cual indica que el 51.70% de los cambios observados en la variable Desempeño Laboral de los Docentes son explicados por la variación de la dimensión Gestión Pedagógica, también, el valor de $p=0,000$ nos indica que con una significatividad menor que 5%, el modelo de regresión lineal entre las variables en estudio es pertinente, es decir, si existe correlación significativa entre la Dimensión Gestión Pedagógica y la Variable Desempeño Laboral de los Docentes del nivel secundario de las instituciones educativas emblemáticas de Puerto Maldonado.

Hipótesis Específica 03

HE₃ Existe una relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de las instituciones educativas emblemáticas de Puerto Maldonado.

Ho₃ No existe una relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de las instituciones educativas emblemáticas de Puerto Maldonado.

Presentamos la siguiente tabla donde:

Tabla N° 27
Correlación entre la Dimensión Gestión Administrativa y la Variable
Desempeño Laboral de los Docentes

Correlaciones			Gestión Administrativa	Desempeño Laboral de los Docentes
Rho de Spearman	Gestión Administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	,603**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	62	62
	Desempeño Laboral de los Docentes	Coeficiente de correlación	,603**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	62	62

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Por tanto, podemos decir que hay una relación significativa entre la Dimensión Gestión Administrativa y la Variable Desempeño Laboral de los Docentes del nivel secundario de las instituciones educativas emblemáticas de Puerto Maldonado, toda vez que el Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman es 0.603, siendo la correlación positiva moderada.

Tabla N° 28
Resumen del Modelo entre la Dimensión Gestión Administrativa y la
Variable Desempeño Laboral de los Docentes

Resumen del modelo									
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Estadísticos de cambio				
					Cambio en R cuadrado	Cambio en F	gl1	gl2	Sig. Cambio en F
1	,713 ^a	,509	,501	1,01258	,509	62,149	1	60	,000

a. Predictores: (Constante), Gestión Administrativa

b. Variable dependiente: Desempeño Laboral de los Docentes

En la tabla vemos que el valor del coeficiente de determinación obtenido es de ,509, lo que implica que hay una relación del 50.90% entre la dimensión Gestión Administrativa y la variable Desempeño Laboral de los Docentes, lo que también indica que el 50.90% de los cambios observados en la variable Desempeño Laboral de los Docentes son explicados por la variación de la dimensión Gestión Administrativa, quedando sin explicar el 49.10% (100-50.90).

Tabla N° 29
Anova entre la Dimensión Gestión Administrativa y la Variable
Desempeño Laboral de los Docentes

ANOVA ^a						
Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	63,722	1	63,722	62,149	,000 ^b
	Residuo	61,519	60	1,025		
	Total	125.242	61			

a. Variable dependiente: Desempeño Laboral de los Docentes

b. Predictores: (Constante), Gestión Administrativa

Podemos comprobar que el valor $p = 0,000$ nos indica que la probabilidad asociada al estadístico es de ,000, valor inferior a $\alpha = 0,05$. Por lo que aceptamos la hipótesis alternativa, el modelo de regresión lineal entre la Dimensión Gestión Administrativa y la Variable Desempeño Laboral de los Docentes, es pertinente.

Gráfico N° 04
Dimensión Gestión Administrativa y la Variable Desempeño Laboral de los Docentes



a) Nivel de significación:

En esta investigación, el porcentaje de error que consideramos conveniente para realizar la prueba de hipótesis es de $\alpha=0.05$.

b) Región Crítica:

Si $\alpha = 0,05$ la región crítica para 60 grados, con $n-2$ grados de libertad está dada por:

$$RC = \{t: t > |1,670|\}$$

c) Cálculo del estadístico de prueba:

El estadístico de prueba sigue una distribución t de Student con $n-2$ grados de libertad cuya ecuación es:

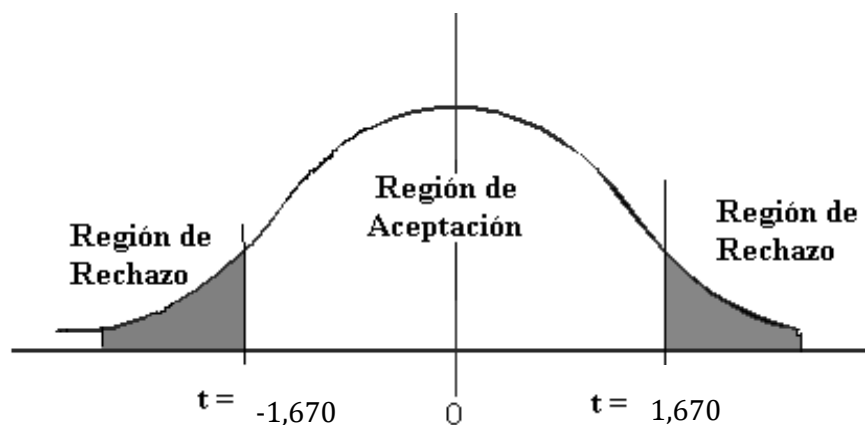
$$t = \pm 0,603 \sqrt{\frac{62-2}{1-(0,603)^2}} = 5,85$$

d) Resumen de datos:

Nivel de significancia	Estadística de prueba	Grado de libertad	Valor critico	Valor calculado
0.05	"t" Student	60	$-1,670 < t_c < 1,670$	5,85

Fuente: Elaboración Propia

Luego se ubica en la llamada campana de Gauss:



f) Justificación y decisión

El cálculo del estadístico de prueba encontrado es 5,85 está al margen de la zona de aceptación de H_0 ($-1,670 < t_c < 1,670$), rechazando la hipótesis nula, asimismo el coeficiente de correlación entre las variables estudiadas,

es de 0,603 lo cual indica una correlación significativa, con un nivel de confianza del 95%, el coeficiente de determinación R cuadrado es de 0,509, lo cual indica que el 50.90% de los cambios observados en la variable Desempeño Laboral de los Docentes son explicados por la variación de la dimensión Gestión Administrativa, también, el valor de $p=0,000$ nos indica que con una significatividad menor que 5%, el modelo de regresión lineal entre las variables en estudio es pertinente, es decir, si existe correlación significativa entre la Dimensión Gestión Administrativa y la Variable Desempeño Laboral de los Docentes del nivel secundario de las instituciones educativas emblemáticas de Puerto Maldonado.

Hipótesis Específica 04

HE₄ Existe una relación significativa entre la gestión comunitaria y el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de las instituciones educativas emblemáticas de Puerto Maldonado.

Ho₄ No existe una relación significativa entre la gestión comunitaria y el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de las instituciones educativas emblemáticas de Puerto Maldonado.

Presentamos la siguiente tabla donde:

Tabla N° 30
Correlación entre la Dimensión Gestión Comunitaria y la Variable
Desempeño Laboral de los Docentes

Correlaciones			Gestión Comunitaria	Desempeño Laboral de los Docentes
Rho de Spearman	Gestión Comunitaria	Coeficiente de correlación	1,000	,723**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	62	62
	Desempeño Laboral de los Docentes	Coeficiente de correlación	,723**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	62	62

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Por tanto, podemos decir que hay una relación significativa entre la Dimensión Gestión Comunitaria y la Variable Desempeño Laboral de los Docentes del nivel secundario de las instituciones educativas emblemáticas de Puerto Maldonado, toda vez que el Coeficiente de Correlación de Pearson es 0.723, siendo la correlación positiva alta.

Tabla N° 31
Resumen del Modelo entre la Dimensión Gestión Comunitaria y la
Variable Desempeño Laboral de los Docentes

Resumen del modelo									
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Estadísticos de cambio				
					Cambio en R cuadrado	Cambio en F	gl1	gl2	Sig. Cambio en F
1	,784 ^a	,614	,608	,89748	,614	95,491	1	60	,000

a. Predictores: (Constante), Gestión Comunitaria

b. Variable dependiente: Desempeño Laboral de los Docentes

En la tabla vemos que el valor del coeficiente de determinación obtenido es de ,614, lo que implica que hay una relación del 61.40% entre la dimensión Gestión Comunitaria y la variable Desempeño Laboral de los Docentes, lo que también indica que el 61.40% de los cambios observados en la variable Desempeño Laboral de los Docentes son explicados por la variación de la dimensión Gestión Comunitaria, quedando sin explicar el 38.60% (100-61.40).

Tabla N° 32
Anova entre la Dimensión Gestión Comunitaria y la Variable
Desempeño Laboral de los Docentes

ANOVA ^a						
Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	76,914	1	76,914	95,491	,000 ^b
	Residuo	48,328	60	,805		
	Total	125.242	61			

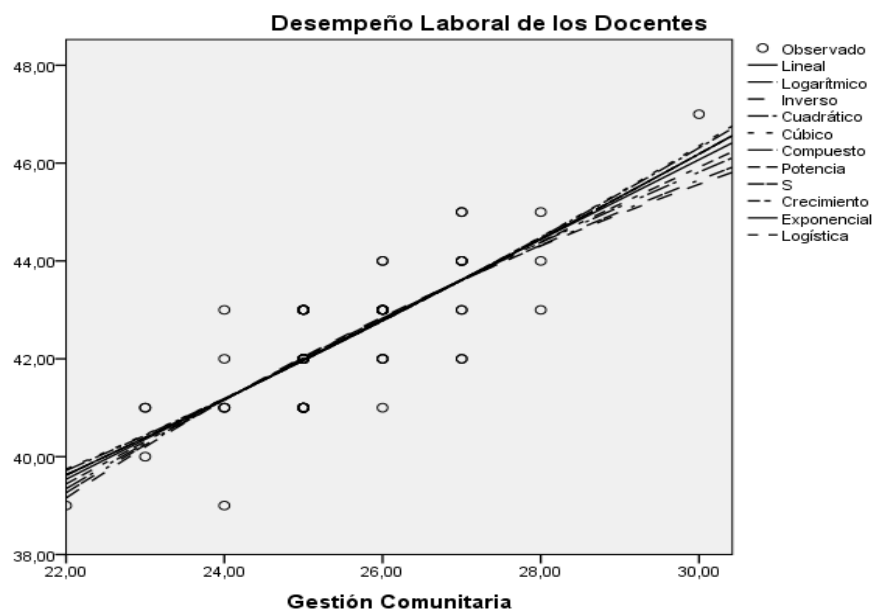
a. Variable dependiente: Desempeño Laboral de los Docentes

b. Predictores: (Constante), Gestión Comunitaria

Podemos comprobar que el valor $p = 0,000$ nos indica que la probabilidad asociada al estadístico es de ,000, valor inferior a $\alpha = 0,05$. Por lo que aceptamos la hipótesis alternativa, el modelo de regresión lineal entre la Dimensión Gestión Comunitaria y la Variable Desempeño Laboral de los Docentes, es pertinente.

Gráfico N° 05

Dimensión Gestión Comunitaria y la Variable Desempeño Laboral de los Docentes



a) Nivel de significación:

En esta investigación, el porcentaje de error que consideramos conveniente para realizar la prueba de hipótesis es de $\alpha = 0.05$.

b) Región Crítica:

Si $\alpha = 0,05$ la región crítica para 60 grados, con $n-2$ grados de libertad está dada por:

$$RC = \{t: t > |1,670|\}$$

c) Cálculo del estadístico de prueba:

El estadístico de prueba sigue una distribución t de Student con $n-2$ grados de libertad cuya ecuación es:

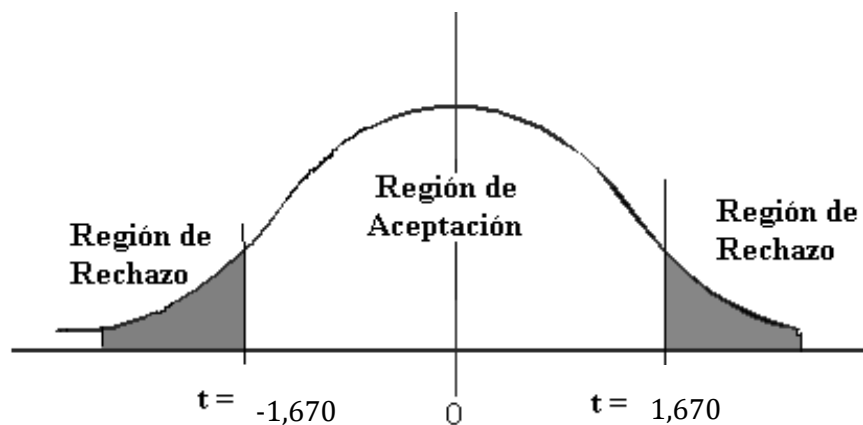
$$t = \pm 0,723 \sqrt{\frac{62-2}{1-(0,723)^2}} = 8,10$$

d) Resumen de datos:

Nivel de significancia	Estadística de prueba	Grado de libertad	Valor critico	Valor calculado
0.05	"t" Student	60	$-1,670 < t_c < 1,670$	8,10

Fuente: Elaboración Propia

Luego se ubica en la llamada campana de Gauss:



g) Justificación y decisión

El cálculo del estadístico de prueba encontrado es 8,10 está al margen de la zona de aceptación de H_0 ($-1,670 < t_c < 1,670$), rechazando la hipótesis nula, asimismo el coeficiente de correlación entre las variables estudiadas, es de 0,723 lo cual indica una correlación significativa, con un nivel de confianza del 95%, el coeficiente de determinación R cuadrado es de 0,614, lo cual indica que el 61.40% de los cambios observados en la variable Desempeño Laboral de los Docentes son explicados por la variación de la dimensión Gestión Comunitaria, también, el valor de $p=0,000$ nos indica que con una significatividad menor que 5%, el modelo de regresión lineal entre las variables en estudio es pertinente, es decir, si existe correlación significativa entre la Dimensión Gestión Comunitaria y la Variable Desempeño Laboral de los Docentes del nivel secundario de las instituciones educativas emblemáticas de Puerto Maldonado.

IV. DISCUSIÓN

El Objetivo General en esta investigación era Determinar la relación existente entre la gestión de los directivos y el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de las instituciones educativas emblemáticas de Puerto Maldonado, 2018.

En la verificación de la hipótesis general: Existe una relación significativa entre la gestión de los directivos y el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de las instituciones educativas emblemáticas de Puerto Maldonado. Según estos resultados obtenidos se cumple las hipótesis específicas y la hipótesis general puesto que los siguientes pares de variables tienen valores- P por debajo de 0.05:

El cálculo del estadístico de prueba encontrado es 12,55 está al margen de la zona de aceptación de H_0 ($-1,670 < t_c < 1,670$), rechazando la hipótesis nula, asimismo el coeficiente de correlación entre las variables estudiadas, es de 0,851 lo cual indica una correlación significativa, con un nivel de confianza del 95%, el coeficiente de determinación R cuadrado es de 0,783, lo cual indica que el 78.30% de los cambios observados en la variable Desempeño Laboral de los Docentes son explicados por la variación de la variable Gestión de los Directivos, también, el valor de $p=0,000$ nos indica que con una significatividad menor que 5%, el modelo de regresión lineal entre las variables en estudio es pertinente, es decir, si existe correlación significativa entre la Variable Gestión de los Directivos y la Variable Desempeño Laboral de los Docentes del nivel secundario de las instituciones educativas emblemáticas de Puerto Maldonado, resultados similares los obtenidos por Cueva Palomino Elmer 2015, en su tesis: Modo de Liderazgo del director y desempeño docente en la institución educativa Carlos Fermin Fitzcarrald de Puerto Maldonado – 2015, concluye: existe una relación adecuada entre el modo de liderazgo del director y el desempeño docente en la institución educativa Carlos Fermin Fitzcarrald de Puerto Maldonado – 2015, donde el coeficiente de correlación entre las variables es de 0,618, lo cual indica una correlación moderada entre las variables analizadas, con un nivel de confianza de 95%, y un coeficiente de determinación R cuadrado es de 0,383, es decir el 38,3% de los cambios

observados en la variable desempeño docente son explicados por la variación de la variable modo de liderazgo del director, coincidiendo también con los resultados obtenidos por Dueñas Linares Fredy 2016, en su tesis: Liderazgo directivo y labor docente en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios – 2016, concluye: existe una relación directa moderada y significativa entre el liderazgo directivo y la labor docente en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, dado que el coeficiente de correlación entre las variables es de 0,488 lo cual indica una correlación significativa, es decir, existe una influencia moderada de la variable liderazgo directivo en la variable labor docente”, resultados contrarios al obtenido por Macedo Mamani Katy 2014, en su tesis: La gestión pedagógica y gestión administrativa de los profesores de Instituciones Educativas Unidocentes de la red Richard Noriega Pérez de Tambopata – Madre de Dios, 2013; concluye: El coeficiente de correlación R entre las variables según la percepción de los profesores y directores de dichas Instituciones Educativas Unidocentes de la Red, es de 0,2530, lo que indica que no existe una correlación significativa entre las variables estudiadas, el coeficiente de determinación R cuadrado es de 0,064, lo cual indica que solo el 6.4% de los cambios observados en la variable gestión pedagógica es explicado por la variación de la variable gestión administrativa, por lo que es poco pertinente tener la ecuación que modelice matemáticamente el fenómeno estudiado.

En la verificación de la hipótesis específica 1: Existe una relación significativa entre la gestión institucional y el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de las instituciones educativas emblemáticas de Puerto Maldonado. El cálculo del estadístico de prueba encontrado es 5,34 está al margen de la zona de aceptación de H_0 ($-1,670 < t_c < 1,670$), rechazando la hipótesis nula, asimismo el coeficiente de correlación entre las variables estudiadas, es de 0,568 lo cual indica una correlación significativa, con un nivel de confianza del 95%, el coeficiente de determinación R cuadrado es de 0,530, lo cual indica que el 53% de los cambios observados en la variable Desempeño Laboral de los Docentes son explicados por la variación de la dimensión Gestión Institucional, también, el valor de $p=0,000$ nos indica que con una

significatividad menor que 5% el modelo de regresión lineal entre las variables en estudio es pertinente, es decir, si existe correlación significativa entre la Dimensión Gestión Institucional y la Variable Desempeño Laboral de los Docentes del nivel secundario de las instituciones educativas emblemáticas de Puerto Maldonado.

En la hipótesis específica 2: Existe una relación significativa entre la gestión pedagógica y el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de las instituciones educativas emblemáticas de Puerto Maldonado.

El cálculo del estadístico de prueba encontrado es 6,05 está al margen de la zona de aceptación de H_0 ($-1,670 < t_c < 1,670$), rechazando la hipótesis nula, asimismo el coeficiente de correlación entre las variables estudiadas, es de 0,616 lo cual indica una correlación significativa, con un nivel de confianza del 95%, el coeficiente de determinación R cuadrado es de 0,517, lo cual indica que el 51.70% de los cambios observados en la variable Desempeño Laboral de los Docentes son explicados por la variación de la dimensión Gestión Pedagógica, también, el valor de $p=0,000$ nos indica que con una significatividad menor que 5%, el modelo de regresión lineal entre las variables en estudio es pertinente, es decir, si existe correlación significativa entre la Dimensión Gestión Pedagógica y la Variable Desempeño Laboral de los Docentes del nivel secundario de las instituciones educativas emblemáticas de Puerto Maldonado.

En la hipótesis específica 3: Existe una relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de las instituciones educativas emblemáticas de Puerto Maldonado.

El cálculo del estadístico de prueba encontrado es 5,85 está al margen de la zona de aceptación de H_0 ($-1,670 < t_c < 1,670$), rechazando la hipótesis nula, asimismo el coeficiente de correlación entre las variables estudiadas, es de 0,603 lo cual indica una correlación significativa, con un nivel de confianza del 95%, el coeficiente de determinación R cuadrado es de 0,509, lo cual indica que el 50.90% de los cambios observados en la variable Desempeño Laboral de los Docentes son explicados por la variación de la dimensión Gestión Administrativa, también, el valor de $p=0,000$ nos indica que con una

significatividad menor que 5%, el modelo de regresión lineal entre las variables en estudio es pertinente, es decir, si existe correlación significativa entre la Dimensión Gestión Administrativa y la Variable Desempeño Laboral de los Docentes del nivel secundario de las instituciones educativas emblemáticas de Puerto Maldonado.

En la hipótesis específica 4: Existe una relación significativa entre la gestión comunitaria y el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de las instituciones educativas emblemáticas de Puerto Maldonado.

El cálculo del estadístico de prueba encontrado es 8,10 está al margen de la zona de aceptación de H_0 ($-1,670 < t_c < 1,670$), rechazando la hipótesis nula, asimismo el coeficiente de correlación entre las variables estudiadas, es de 0,723 lo cual indica una correlación significativa, con un nivel de confianza del 95%, el coeficiente de determinación R cuadrado es de 0,614, lo cual indica que el 61.40% de los cambios observados en la variable Desempeño Laboral de los Docentes son explicados por la variación de la dimensión Gestión Comunitaria, también, el valor de $p=0,000$ nos indica que con una significatividad menor que 5%, el modelo de regresión lineal entre las variables en estudio es pertinente, es decir, si existe correlación significativa entre la Dimensión Gestión Comunitaria y la Variable Desempeño Laboral de los Docentes del nivel secundario de las instituciones educativas emblemáticas de Puerto Maldonado.

Los resultados de esta investigación determinaron la relación existente entre la gestión de los directivos y el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de las instituciones educativas emblemáticas de Puerto Maldonado, por lo que es importante proporcionar a los directivos, información relevante que les permita usar racionalmente los medios disponibles como para asumir mejor sus deberes administrativos, de acuerdo a lo señalado por Henry Fayol, el directivo debe saber, predecir, organizar, recomendar, coordinar y controlar, asumiendo el liderazgo, que inspire positivamente a los demás, en sus ideas y acciones hacia un futuro ideal. De manera similar, la actitud positiva del docente hacia la enseñanza y el nivel de aspiración superior determina su actitud positiva, así como la adecuada percepción de su entorno.

Se reconoce universalmente que el rendimiento laboral de los maestros juega una clave papel en el aprendizaje de los estudiantes y el rendimiento académico (Panda y Mohanty, 2003). Hay muchos elementos que intervienen en el buen desempeño de los docentes, como la aptitud, la actitud, el dominio de la materia, la metodología de enseñanza, características personales, el entorno del aula, la capacidad mental general, la personalidad y las relaciones con estudiantes. Para el desarrollo de maestros de calidad, uno debe comprender los factores asociados con él. En Puerto Maldonado, así como en otros lugares, la gestión de los directivos en las instituciones educativas es diferente al de las empresas debido a su objetivo, sin embargo, como cualquier otra organización, la institución educativa necesita medios para funcionar de manera eficiente. Estos medios son principalmente humanos, materiales, financieros, legales y tecnológicos, entre otros, la existencia de estos medios no es suficiente en sí misma; hay una necesidad de hacer una utilización racional y una adecuada combinación de estos, que fundamentalmente sigue siendo la responsabilidad del director. De hecho, los directores de las instituciones educativas de hoy enfrentan un gran desafío no solo para conocer las diferentes herramientas de gestión de la escuela primaria y secundaria, sino también para mantener la profesionalidad requerida para manejar eficientemente los medios disponibles. Esto va más allá porque algunos de ellos aún no dominan los principios básicos de la gestión escolar o se enfrentan a un problema de comprensión que puede obstaculizar la eficiencia de la administración general de la escuela. Además, la inicial capacitación de algunos de ellos no les permitió adquirir suficiente conocimiento en administración y gestión escolar, la cual condiciona o afecta el desempeño laboral de sus docentes, por cuanto, la Gestión de los directivos es muy importante para alcanzar un buen desempeño laboral y una adecuada satisfacción laboral, el cual es uno de estos factores trascendentales, los maestros descontentos que no están satisfechos con su trabajo no los harán ser comprometidos y productivos en la labor educativa que realizan, a pesar de las evaluaciones de su desempeño que les realizan, y como consecuencia de esto, se observa un bajo rendimiento.

V. CONCLUSIONES

Las conclusiones arribadas en esta investigación, en mérito a los resultados obtenidos son:

Primero.- Existe una relación significativa entre la gestión de los directivos y el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de las instituciones educativas emblemáticas de Puerto Maldonado, puesto que el cálculo del estadístico de prueba encontrado es 12,55 está al margen de la zona de aceptación de H_0 ($-1,670 < t_c < 1,670$), rechazando la hipótesis nula, asimismo el coeficiente de correlación entre las variables estudiadas, es de 0,851 lo cual indica una correlación significativa, con un nivel de confianza del 95%, el coeficiente de determinación R cuadrado es de 0,783, lo cual indica que el 78.30% de los cambios observados en la variable Desempeño Laboral de los Docentes son explicados por la variación de la variable Gestión de los Directivos, también, el valor de $p=0,000$ nos indica que con una significatividad menor que 5%, el modelo de regresión lineal entre las variables en estudio es pertinente, es decir, si existe correlación significativa entre la Variable Gestión de los Directivos y la Variable Desempeño Laboral de los Docentes del nivel secundario de las instituciones educativas emblemáticas de Puerto Maldonado.

Segundo.- Existe una relación significativa entre la gestión institucional y el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de las instituciones educativas emblemáticas de Puerto Maldonado, puesto que el cálculo del estadístico de prueba encontrado es 5,34 está al margen de la zona de aceptación de H_0 ($-1,670 < t_c < 1,670$), rechazando la hipótesis nula, asimismo el coeficiente de correlación entre las variables estudiadas, es de 0,568 lo cual indica una correlación significativa, con un nivel de confianza del 95%, el coeficiente de determinación R cuadrado es de 0,530, lo cual indica que el 53% de los cambios observados en la variable Desempeño Laboral de los Docentes son explicados por la variación de la dimensión Gestión Institucional, también, el valor de $p=0,000$ nos indica que con una significatividad menor que 5% el modelo de regresión lineal entre las variables en estudio es pertinente, es decir, si existe correlación significativa entre la Dimensión Gestión Institucional y la

Variable Desempeño Laboral de los Docentes del nivel secundario de las instituciones educativas emblemáticas de Puerto Maldonado.

Tercero.- Existe una relación significativa entre la gestión pedagógica y el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de las instituciones educativas emblemáticas de Puerto Maldonado. Puesto que el cálculo del estadístico de prueba encontrado es 6,05 está al margen de la zona de aceptación de H_0 ($-1,670 < t_c < 1,670$), rechazando la hipótesis nula, asimismo el coeficiente de correlación entre las variables estudiadas, es de 0,616 lo cual indica una correlación significativa, con un nivel de confianza del 95%, el coeficiente de determinación R cuadrado es de 0,517, lo cual indica que el 51.70% de los cambios observados en la variable Desempeño Laboral de los Docentes son explicados por la variación de la dimensión Gestión Pedagógica, también, el valor de $p=0,000$ nos indica que con una significatividad menor que 5%, el modelo de regresión lineal entre las variables en estudio es pertinente, es decir, si existe correlación significativa entre la Dimensión Gestión Pedagógica y la Variable Desempeño Laboral de los Docentes del nivel secundario de las instituciones educativas emblemáticas de Puerto Maldonado.

Cuarto.- Existe una relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de las instituciones educativas emblemáticas de Puerto Maldonado. Puesto que el cálculo del estadístico de prueba encontrado es 5,85 está al margen de la zona de aceptación de H_0 ($-1,670 < t_c < 1,670$), rechazando la hipótesis nula, asimismo el coeficiente de correlación entre las variables estudiadas, es de 0,603 lo cual indica una correlación significativa, con un nivel de confianza del 95%, el coeficiente de determinación R cuadrado es de 0,509, lo cual indica que el 50.90% de los cambios observados en la variable Desempeño Laboral de los Docentes son explicados por la variación de la dimensión Gestión Administrativa, también, el valor de $p=0,000$ nos indica que con una significatividad menor que 5%, el modelo de regresión lineal entre las variables en estudio es pertinente, es decir, si existe correlación significativa entre la Dimensión Gestión Administrativa y la Variable Desempeño Laboral de los Docentes del nivel secundario de las instituciones educativas emblemáticas de Puerto Maldonado.

Quinto.- Existe una relación significativa entre la gestión comunitaria y el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de las instituciones educativas emblemáticas de Puerto Maldonado. Puesto que el cálculo del estadístico de prueba encontrado es 8,10 está al margen de la zona de aceptación de H_0 ($-1,670 < t_c < 1,670$), rechazando la hipótesis nula, asimismo el coeficiente de correlación entre las variables estudiadas, es de 0,723 lo cual indica una correlación significativa, con un nivel de confianza del 95%, el coeficiente de determinación R cuadrado es de 0,614, lo cual indica que el 61.40% de los cambios observados en la variable Desempeño Laboral de los Docentes son explicados por la variación de la dimensión Gestión Comunitaria, también, el valor de $p=0,000$ nos indica que con una significatividad menor que 5%, el modelo de regresión lineal entre las variables en estudio es pertinente, es decir, si existe correlación significativa entre la Dimensión Gestión Comunitaria y la Variable Desempeño Laboral de los Docentes del nivel secundario de las instituciones educativas emblemáticas de Puerto Maldonado.

VI. RECOMENDACIONES

De acuerdo con los resultados de esta investigación, se recomienda a los directivos y a los docentes del Nivel Secundario de las instituciones educativas emblemáticas de Puerto Maldonado, lo siguiente:

Primero.- Mejorar las capacidades de gestión directiva en los docentes que asumen la dirección de las instituciones educativas, este mejoramiento implica un mayor y mejor despliegue de liderazgo y conocimiento de estrategias que permita desarrollar en todos los componentes de la comunidad educativa un clima institucional agradable de manera que el equipo directivo no solo sea el estamento que controla y evalúa, sino además el que fortalece y comparte retos y realizaciones.

Segundo.- La gestión de los directivos tiene que enfocarse o centrarse en mejorar constantemente la enseñanza de sus alumnos mediante la participación activa tanto del directivo como del docente, lo cual constituirá el logro de una buena gestión, debiéndose concentrar sin escatimar ningún esfuerzo para que exista una sobresaliente educación con optimas enseñanzas.

Tercero.- La gestión de los directivos debe tener la habilidad para lograr influenciar, inspirar y congregar a toda la colectividad educativa, generándose identidad y como consecuencia el alcance de los objetivos y la visión institucional; lo cual será posible gracias a la participación de manera colegiada, es decir la gestión lo realizan los funcionarios y el equipo directivo, formándose equipos de trabajo, con funciones claras, asumiendo su responsabilidad el docente, teniendo como misión mejorar la enseñanza para un mayor aprendizaje por parte de los alumnos.

Cuarto.- Debe desarrollarse mejores facultades y cualidades en el directivo lo cual le permitirá convertirse en un guía competente, logrando resolver con éxito las situaciones que se le presenten, conduciendo a la institución de acuerdo a lo planificado, promoviendo la intervención democrática de los representantes pedagógicos, favoreciendo el entorno operativo que garanticen la enseñanza de calidad, evaluándose periódicamente la gestión directiva, buscando la cooperación recíproca, la autoevaluación, para mejorar la práctica educativa,

reflexionándose conjuntamente con el propósito de conseguir las metas del aprendizaje.

Quinto.- Debe darse una mayor autonomía a las instituciones educativas, facultarlas para desarrollar su propia gestión, de acuerdo a sus características, para que puedan ofrecer una educación de calidad, satisfaciendo adecuadamente las necesidades de sus alumnos, debiendo mejorar sus logros y resultados de aprendizaje, estableciendo objetivos, con adecuadas políticas de recursos e instrucción y realizar autoevaluaciones; esto será posible si todas estas instituciones educativas implementan ciertos componentes claves de la gestión del desempeño, como un sistema de evaluación del personal, inducción y desarrollo profesional de profesores.

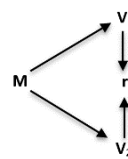
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

- Ayayi LA, Oguntoye HO (2003). La motivación está correlacionada Desempeño de trabajos de docentes en el colegio de secundaria del estado de Ogun. UNAD J. Educ., 3: 155-162.
- Bamusananire E. (2010). Satisfacción de las necesidades humanas y Rendimiento de los docentes en las escuelas secundarias de Gasabo Distrito, Ruanda. Maestros de Educación no publicados, Universidad de Makerere.
- Boddy D (2008). Gestión: una introducción, (4ta. Edición), Londres: Prentice Hall
- Befort N. y Hattrup K, 2003 Evaluación de la tarea y el rendimiento contextual: experiencia, roles laborales y calificaciones de la importancia de los comportamientos laborales Applied HRM Research, 8 (1) (2003), pp. 17-32.
- Chapin J (2003). Una guía práctica para las redes sociales secundarias estudios. Boston: Educación Pearson.
- Cole GA (2006). Personal y Recursos Humanos Gestión 5ª (ed). Reino Unido: Thomas Rennie.
- Creswell J.W. (2009). Diseño de investigación: cuantitativa, Métodos cualitativos y mixtos (3rded.). Singapur: Sabio publicaciones, Inc.
- Dessler G (2008). Gestión de recursos humanos. 11º (ed). NewJersy: Pearson Prentice Hall.
- Diefendorff J.M. Croyle M.H. Gosserand R.H. 2005 La dimensionalidad y los antecedentes de las estrategias laborales emocionales Journal of Vocational Behavior, 66 (2) (2005), pp. 339-357
- Gardner H. 2013 La teoría de las inteligencias múltiples, Enseñanza y aprendizaje en la escuela secundaria (2013), p. 38.
- Hanushek EA, Rivkin SG (2009). "Calidad del profesor". Mano libro de la Economía de la Educación, Amsterdam Norte Holanda.
- Hellriegel D, Slocum JW (2011). Comportamiento organizacional (13thed.). Mason, OH: Aprendizaje sudoeste Cengage.
- Hue, C. (2008). Bienstar Docente y pensamiento emocional, Wolter Kluwer España, Madrid Ignat, A.A. (2010), la satisfacción del Maestro con la vida, la inteligencia emocional y las reacciones al estrés, en Petroleum Gas University de Boletín Ploiesti, Serie de Ciencias Educativas, vol LXII, no. 2/2010.

- Kelley, Carolyn y Protsik, Jean. (2006). Riesgo y recompensa: perspectivas sobre la implementación de Programa de premios de rendimiento escolar de Investigación educativa estadounidense de Kentucky.
- Lazear, E. "Rendimiento Pago y Productividad ", Revisión económica americana, diciembre de 2006.
- Lazear, E. "Pagar a los docentes por el rendimiento: incentivos y selección", agosto de 2009.
- Mesquita B., y Ellsworth P.C. 2001 El papel de la cultura en la evaluación.
- Milgrom, P. y J. Roberts (2002). Economía, Organización y Gestión, Prentice Hall, New Jersey.
- Ministerio de Educación de Nueva Zelanda (2007). Mejora Liderazgo escolar. Informe de antecedentes del país para el nuevo Zelanda. OCDE, Dirección de Educación.
- Murphy K.R. 2006 ¿La relación entre la capacidad cognitiva y el desempeño laboral es estable a lo largo del tiempo? Human Performance, 2 (3) (2006), pp. 183-200.
- Murphy K.R., y Kroecker L.P. 2008 Dimensiones del desempeño laboral Universidad Estatal de Colorado Fort Collins (2008).
- Nkata JL (2003). Problemas emergentes en educación La gestión en los países en desarrollo en el siglo XXI Kampala: Editores de Masah.
- Reuven y Parker, James, D.A. (coord) El manual de inteligencia emocional. Teoría, desarrollo, evaluación y Aplicación en el hogar, la escuela y el lugar de trabajo. (p.320) San Francisco: Jossey-Bass A Wiley Company.
- Pérez, J. C., Petrides, K. V., y Furnham, A (2008). Midiendo la inteligencia emocional rasgo en Schulze, R. y Roberts, R. D. (Eds.).
- Sutton R.E., y Wheatley K.F., 2008 Emociones y enseñanza de los docentes: una revisión de la literatura y las instrucciones para futuras investigaciones Educational Psychology Review, 15 (4) (2008), pp. 327-358

VIII. Anexos

Anexo N° 01
Matriz de Consistencia de la Investigación

“Gestión de los Directivos y Desempeño laboral de los Docentes del Nivel Secundario de las instituciones educativas emblemáticas de Puerto Maldonado 2018”				
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES/ DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>PROBLEMA GENERAL ¿Cómo la gestión de los directivos se relaciona con el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de las instituciones educativas emblemáticas de Puerto Maldonado, 2018?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS ¿Cómo la gestión institucional se relaciona con el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de las instituciones educativas emblemáticas de Puerto Maldonado?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión pedagógica y el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de las instituciones educativas emblemáticas de Puerto Maldonado?</p> <p>¿Cómo la gestión administrativa se relaciona con el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de las instituciones educativas emblemáticas de Puerto Maldonado?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión comunitaria y el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de las instituciones educativas emblemáticas de Puerto Maldonado?</p>	<p>.OBJETIVO GENERAL Determinar la relación existente entre la gestión de los directivos y el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de las instituciones educativas emblemáticas de Puerto Maldonado, 2018.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS Oe₁ Determinar la relación existente entre la gestión institucional y el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de las instituciones educativas emblemáticas de Puerto Maldonado.</p> <p>Oe₂ Establecer la relación existente entre la gestión pedagógica y el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de las instituciones educativas emblemáticas de Puerto Maldonado.</p> <p>Oe₃ Determinar la relación existente entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de las instituciones educativas emblemáticas de Puerto Maldonado.</p> <p>Oe₄ Determinar la relación existente entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de las instituciones educativas emblemáticas de Puerto Maldonado.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL H₁ Existe una relación significativa entre la gestión de los directivos y el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de las instituciones educativas emblemáticas de Puerto Maldonado. H₀ No existe una relación significativa entre la gestión de los directivos y el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de las instituciones educativas emblemáticas de Puerto Maldonado.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECIFICAS HE₁ Existe una relación significativa entre la gestión institucional y el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de las instituciones educativas emblemáticas de Puerto Maldonado. H₂ Existe una relación significativa entre la gestión pedagógica y el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de las instituciones educativas emblemáticas de Puerto Maldonado. H₃ Existe una relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de las instituciones educativas emblemáticas de Puerto Maldonado. H₄ Existe una relación significativa entre la gestión comunitaria y el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de las instituciones educativas emblemáticas de Puerto Maldonado.</p>	<p>Variable Independiente: Gestión de los Directivos</p> <p><u>Dimensiones:</u> Gestión Institucional Gestión Pedagógica Gestión Administrativa Gestión Comunitaria</p> <p>Variable Dependiente: Desempeño Laboral de los Docentes</p> <p><u>Dimensiones:</u> Diversificación Curricular Planificación Evaluación</p>	<p>Tipo de investigación: Aplicativo Nivel: Descriptiva – correlacional de corte transversal Diseño de investigación: No experimental Población: 105 Muestra:62</p>  <p>Donde: M : muestra V1 : Gestión de los Directivos V2 : Desempeño Laboral de los docentes r : correlación</p> <p>Técnicas e instrumentos de recojo de datos: Técnica: encuesta. Técnicas de análisis de datos: Datos estadísticos. Cuadro de frecuencias.</p>

Anexo N° 02

Matriz de Operacionalización

Variable	Dimensión	Indicadores
Primera Variable Gestión de los Directivos Gestión es la capacidad de articular los recursos de que se dispone de manera de lograr lo que se desea, así como la generación y mantención de recursos y procesos en una organización, para que ocurra lo que se ha decidido que ocurra, teniendo la capacidad de articular representaciones mentales de los miembros de una organización, y la capacidad de generar y mantener conversaciones para la acción. Guía de autoevaluación para el mejoramiento institucional, (MEN) (2005-2006)	Gestión Institucional Según la Guía de autoevaluación para el mejoramiento institucional, (MEN) (2005-2006) esta gestión se refiere a identificar las formas cómo se organizan los miembros de la comunidad educativa para el buen funcionamiento de la institución, ofrece un marco para la sistematización y el análisis de las acciones referidas a aquellos aspectos de estructura que en cada centro educativo dan cuenta de un estilo de funcionamiento. Entre estos aspectos se consideran tanto los que pertenecen a la estructura formal (los organigramas, la distribución de tareas y la división del trabajo, el uso del tiempo y de los espacios) como los que conforman la estructura informal (vínculos, formas de relacionarse, y estilos en las prácticas cotidianas, ritos y ceremonias que identifican a la institución).	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrolla la Gestión de Recursos. • Innovación para la Gestión • Responsabilidad en sus Funciones.
	Gestión Pedagógica Para la colombiana Haselwood (2007) coautora de “Manual para Rectores”, es un proceso orientado al fortalecimiento de los proyectos educativos de las instituciones, que ayuda a mantener la autonomía institucional, en el marco de las políticas públicas, y que enriquece los procesos pedagógicos con el fin de responder a las necesidades educativas locales o regionales. Según la Guía de autoevaluación para el mejoramiento institucional, (MEN) (2005-2006) la gestión educativa está constituida por cuatro áreas: Área de gestión directiva, Área de gestión pedagógica y académica, Área de gestión de la comunidad y Área de gestión administrativa y financiera.	<ul style="list-style-type: none"> • Estrategia para el Logro de Objetivos. • Orientación al Servicio. • Ejecución de Proyectos.

Variable	Dimensión	Indicadores
	<p>Gestión Administrativa Tiene a su cargo todo lo relacionado con los sistemas de información y registro de los estudiantes, el manejo de los recursos financieros, la administración de los recursos humanos y físicos, y la prestación de los servicios complementarios. Esta gestión es una pieza fundamental para el mejoramiento porque se desarrolla en el marco del diseño, la ejecución y la evaluación de acciones que buscan dar soporte a la misión institucional mediante el uso efectivo de los recursos, a través de procesos y métodos susceptibles de mejoramiento continuo. Los referentes más comunes en el desarrollo de esta gestión son: la normatividad, en los aspectos académicos, financieros y de recursos físicos y humanos, la evolución y paradigmas tales como inventarios, vitrina pedagógica, refrigerio, transporte, aseo y vigilancia, mantenimiento preventivo y predictivo de plantas físicas, esto incluye traslados, reporte de todas las situaciones administrativas, entre otros.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Diálogo para Toma de Decisiones. • Participación en Reuniones Permanentes. • Disposición para Nuevas Perspectivas.
	<p>Gestión Comunitaria Según la cartilla Guía de autoevaluación para el mejoramiento institucional del (MEN) del 2005-2006, se define como el modo en el que la escuela, el gerente, y los docentes, conocen y comprenden las condiciones, necesidades y demandas de la comunidad de la que es parte; así como a la forma en la que se integra y participa de la cultura. También alude a las relaciones de la escuela con el entorno social e institucional, considerando tanto a la familia de los educandos, los vecinos y organizaciones de la comunidad, barrio o vereda, así como otras instituciones municipales, departamentales y regionales relacionadas con la educación. Se promueve la participación y convivencia, prevención, permanencia e inclusión y proyección a la comunidad dentro de la institución educativa.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Planifica las Actividades del Año con Anticipación. • Planifica, Desarrolla Actividades con la Comunidad Educativa. • Demuestra Eficacia en las Estrategias.

Variable	Dimensión	Indicadores
<p>Segunda Variable</p> <p>Desempeño Laboral de los Docentes</p> <p>El Marco de Buen Desempeño Docente identifica para este dominio dos competencias y cinco desempeños claves. Se refieren a la reflexión sistemática sobre su práctica pedagógica, la de sus colegas, el trabajo en grupos, la colaboración con sus pares y su participación en actividades de desarrollo profesional. Incluye la responsabilidad en los procesos y resultados del aprendizaje y el manejo de información sobre el diseño e implementación de las políticas educativas a nivel nacional y regional (MINEDU, 2012a).</p>	<p>Diversificación Curricular</p> <p>Reconoce y valora el contexto sociocultural en el que se ubica la escuela, y su importancia en el proceso formativo de sus estudiantes. Reconoce potenciales aliados en el contexto local para el desarrollo de la escuela y el logro de aprendizajes. Establece alianzas y convenios con autoridades y actores de su comunidad para la mejora de los aprendizajes. Evalúa en forma participativa las alianzas y convenios establecidos en función de los logros de aprendizaje obtenidos y las necesidades de la escuela. (MINEDU, 2012a).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Realiza la diversificación de los contenidos teniendo en cuenta la realidad • Para la diversificación tomo como base el DCN • Elabora sus unidades de aprendizaje de acuerdo al contexto • Las metodologías utilizadas potencializan el desarrollo de las capacidades cognitivas del estudiante • La diversificación está considerada dentro del PCI.
	<p>Planificación</p> <p>Conduce de manera participativa la planificación institucional sobre la base del conocimiento de los procesos pedagógicos, el clima escolar, las características de los estudiantes y su entorno, y con orientación hacia el logro de metas de aprendizaje. Reconoce que para mejorar la calidad de los aprendizajes de los estudiantes su institución educativa necesita reflexionar sobre las metas que se proponen alcanzar, identificar y priorizar los desafíos que requieren superar para lograrlas e implementar mecanismos institucionales que les permita dirigir sus acciones a la mejora permanente del proceso pedagógico. (MINEDU, 2012a).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Los objetivos guardan relación con la visión y misión de la institución • Elaboro el plan de aula y/o área • Consigo los objetivos que me propongo • Las actividades que realizo con mis alumnos al terminar cada proceso de enseñanza aprendizaje son provechosas • Los recursos que utilizo en la sesión de aprendizaje deben ser adecuados a la realidad.

Variable	Dimensión	Indicadores
	<p>Evaluación Lidera procesos de evaluación de la gestión de la institución educativa y de rendición de cuentas, en el marco de la mejora continua y el logro de aprendizajes. Impulsa una cultura organizativa orientada a compartir el conocimiento y el trabajo cooperativo en favor de la mejora continua. Utiliza herramientas pertinentes y oportunas de procesamiento y organización de la información que contribuyen con la toma de decisiones institucionales en favor de la mejora de los aprendizajes. Sistematiza la información presentada por los diversos equipos de trabajo institucionales acerca de la marcha de la gestión escolar. (MINEDU, 2012a).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Considera usted que ser evaluado en su desempeño le motiva para aplicar nuevas metodologías y realizar mejor trabajo • Se debe realizar con frecuencia la autoevaluación del desempeño docente • Estoy de acuerdo en que debe haber una coevaluación entre docentes • Los instrumentos que utilizo para evaluar los aprendizajes son apropiados • El director utiliza una metodología adecuada para supervisar al personal docente.

Matriz de Validación de Instrumento

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"Cuestionario de la Gestión de los Directivos, Variable 1"

OBJETIVO: "Evaluar la Gestión de los Directivo."

DIRIGIDO A: Directivos de las Instituciones Emblemáticas de Puerto Maldonado

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: SANTOS ALVAREZ LUIS ALBERTO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor en Educación

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------

(La valoración va a criterio del investigador esta valoración es solo un ejemplo)

Alberto Santos Alvarez
CONSULTOR
C.P. 1024908731

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"Cuestionario del Desempeño Laboral de los Docentes, Variable 2"

OBJETIVO: "Evaluar el Desempeño Laboral de los Docentes"

DIRIGIDO A: Docentes de las Instituciones Emblemáticas de Puerto Maldonado

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: SANTOS ALVAREZ LUIS ALBERTO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor en Educación

VALORACIÓN:

Muy Alto	<input checked="" type="checkbox"/> Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	--	-------	------	----------

(La valoración va a criterio del investigador esta valoración es solo un ejemplo)

.....
Dr. Luis Alberto Santos Alvarez
CONSULTOR
C.P.P. 1024996731

FIRMA DEL EVALUADOR

Cuestionario de la Gestión de los Directivos

Objetivo: Evaluar la Gestión de los Directivos, motivo por el cual es importante que conteste con la sinceridad del caso. Para contestar las preguntas lea cuidadosamente el enunciado y escoja sólo una respuesta marcando con una (X) sobre la opción con la cual esté de acuerdo. Conteste absolutamente todas las preguntas evitando hacerlo al azar.

Instrucciones:

El presente cuestionario es confidencial y anónimo y sólo tiene fines investigativos. Agradecemos su colaboración y honestidad en el desarrollo del cuestionario.

Ítems	Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre
GESTIÓN INSTITUCIONAL				
Desarrolla la Gestión de Recursos				
1. ¿El directivo contribuye a identificar las formas de cómo organizar a los miembros de la institucional?				
2. ¿El directivo(a) ofrece estrategias para sistematizar y analizar las acciones para el logro de objetivos?				
3. ¿El directivo(a) realiza adaptaciones ante las exigencias y cambios del contexto social donde se desenvuelve la institución?				
Innovación para la Gestión				
4. ¿El directivo promueve la autonomía de la institución a través del desarrollo de las capacidades y habilidades individuales de los docentes?				
5. ¿El directivo tiene claro las políticas institucionales para una buena conducción de la gestión.				
6. ¿Los directivos identifican debilidades y fortalezas con las que cuenta la institución para plantear alternativas innovadoras?				
Responsabilidad en sus Funciones				
7. ¿El directivo conlleva a cumplir la Misión y Visión del instituto en sus actividades de gestión?				
8. ¿El director(a) para velar por la institución tiene una buena organización con funciones claras, planifica, organiza, ejecuta?				
9. ¿El director(a) es responsable con las funciones encomendadas?				
GESTIÓN PEDAGÓGICA				
Estrategia para el Logro de Objetivos				
10. ¿El director(a) de la institución mantiene relaciones y alianzas con organizaciones del sector público y privado?				
11. ¿El director(a) planifica el proceso de logro de objetivos para una institución flexible y adaptable?				
12. ¿El director(a) logra los objetivos conservando estrategias significativas?				

Ítems	Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre
Orientación al Servicio				
13. ¿El director(a) de la institución brinda oportunidades para propiciar el trabajo colaborativo con la comunidad?				
14. ¿El directivo de la institución reconoce lo que el personal hace bien para el bienestar del estudiante?				
15. ¿El directivo de la institución vela por el normal desarrollo de las actividades pedagógicas de las carreras profesionales?				
Ejecución de Proyectos				
16. ¿El consejo directivo se compromete con los proyectos a ejecutar?				
17. ¿El directivo se esfuerza por ejecutar los proyectos dentro de los plazos establecidos?				
18. ¿El directivo concluye los proyectos planificados?				
GESTIÓN ADMINISTRATIVA				
Diálogo para Toma de Decisiones				
19. ¿El directivo dialoga permanente entre los colegas?				
20. ¿El directivo y los docentes coordinan permanentemente sobre las actividades a realizar?				
21. ¿El director(a) y todo el personal de la institución participa activamente en diversas actividades?				
Participación en Reuniones Permanentes				
22. ¿El director(a) cumple con responsabilidad las actividades encomendadas?				
23. ¿El director(a) y el equipo de trabajo respeta las decisiones ya dadas para el logro de objetos?				
24. ¿El director(a) y el personal se involucra para cumplir con las actividades programadas?				
Disposición para Nuevas Perspectivas				
25. ¿El director(a) dirige las actividades del Servicio Social Estudiantil para fortalecen los valores en los jóvenes?				
26. ¿El director(a) convoca y coordina reuniones basadas en el dialogo reflexivo?				
27. ¿El director(a) analiza las necesidades de construir proyectos prioritarios para los procesos de mejora de la institución?				
GESTIÓN COMUNITARIA				
Planifica las Actividades del Año con Anticipación				
28. ¿El director(a) juega un papel importante en el éxito de la institución?				
29. ¿El director(a) contribuye a crear condiciones adecuadas para el progreso de la institución?				
30. ¿El director(a) se interesa por el desarrollo de la institución?				
Planifica, Desarrolla Actividades con la Comunidad Educativa				
31. ¿El director(a) muestra responsabilidad para el cumplimiento de actividades?				
32. ¿El director(a) respeta los cronogramas para la realización delas actividades?				
33. ¿El director(a) y todo el personal se involucra para cumplir con las actividades programadas?				

Ítems	Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre
Demuestra Eficacia en las Estrategias				
34. ¿El director(a) estimula al personal por sugerir actividades en favor de la Institución?				
35. ¿El director(a) toma acuerdos que favorecen a la Institución?				
36. ¿El director(a) impone ideas sin tomar en cuenta a la mayoría?				

Cuestionario del Desempeño Laboral de los Docentes

Objetivo: Evaluar el Desempeño Laboral de los Docentes, motivo por el cual es importante que conteste con la sinceridad del caso.

Ítems	Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre
Diversificación Curricular				
1. Realiza la diversificación de los contenidos teniendo en cuenta la realidad				
2. Para la diversificación tomo como base el DCN				
3. Elabora sus unidades de aprendizaje de acuerdo al contexto				
4. Las metodologías utilizadas potencializan el desarrollo de las capacidades cognitivas del estudiante				
5. La diversificación está considerada dentro del PCI				
Planificación				
6. Los objetivos guardan relación con la visión y misión de la institución				
7. Elabora el plan de aula y/o área				
8. Consigo los objetivos que me propongo				
9. Las actividades que realizo con mis alumnos al terminar cada proceso de enseñanza aprendizaje son provechosas				
10. Los recursos que utilizo en la sesión de aprendizaje deben ser adecuados a la realidad				
Evaluación				
11. Considera usted que ser evaluado en su desempeño le motiva para aplicar nuevas metodologías y realizar mejor trabajo				
12. Se debe realizar con frecuencia la autoevaluación del desempeño docente				
13. Estoy de acuerdo en que debe haber una coevaluación entre docentes				
14. Los instrumentos que utilizo para evaluar los aprendizajes son apropiados				
15. El director utiliza una metodología adecuada para supervisar al personal docente				

Autorización para la Aplicación de los Instrumentos



PERÚ
Ministerio
de Educación

Dirección Regional de
Educación de Madre de
Dios

Unidad de Gestión
Educativa Local
Tambopata

"AÑO DEL DIALOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL"
"Madre de Dios Capital de la Biodiversidad del Perú"

AUTORIZACIÓN

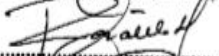
LA DIRECTORA DE LA UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL DE
TAMBOPATA, DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DE MADRE
DE DIOS.

AUTORIZA:

Al Profesor **German ROQUE CUTIPA**, Estudiante de la Maestría en
Gestión Pública, de la Escuela de Post Grado de la Universidad "César
Vallejo", Sede Puerto Maldonado, para que pueda Aplicar la Encuesta a
Directivos y Docentes de Colegios Emblemáticos de Puerto Maldonado, para
su tesis cuyo título es: **"GESTIÓN DE LOS DIRECTIVOS Y DESEMPEÑO
LABORAL DE LOS DOCENTES DEL NIVEL SECUNDARIA DE LAS
INSTITUCIONES EDUCATIVAS EMBLEMATICAS DE PUERTO
MALDONADO, 2018"**. Por lo que debe brindarle las facilidades del caso para
realizar el trabajo de encuesta en la Institución Educativa que dirige.

Puerto Maldonado, 13 de Junio del 2018

GÓBIERNO REGIONAL MADRE DE DIOS
Dirección Regional de Educación
Unidad de Gestión Educativa Local - Tambopata


Mg. Ruth Zavaleta Mercado
DIRECTORA UGEL - TAMBOPATA

"AÑO DEL DIALOGO Y LA RECONCILIACION NACIONAL"
"MADRE DE DIOS CAPITAL DE LA BIODIVERSIDAD DEL PERU"

Puerto Maldonado, 01 de Junio de 2018.

CARTA N° 002-GRC- 2018.

SEÑORA:

Mag. Ruth Zavaleta Mercado
Directora de UGEL de Tambopata

Presente.-



ASUNTO. **Solicita autorización para realizar el trabajo de investigación.**

Es grato dirigirme a Ud. para saludarlo cordialmente y a la vez manifestarle que en condición de estudiante de la Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Post Grado de la Universidad "César Vallejo", Sede Puerto Maldonado, vengo realizando el trabajo de investigación cuyo título es:

"Gestión de los Directivos y Desempeño laboral de los Docentes del Nivel Secundario de las Instituciones Educativas Emblemáticas de Puerto Maldonado, 2018"

Que realizo para obtener el Grado de Maestro en Gestión Pública.

Quiero hacerle llegar las disculpas del caso, que en anterior documento se solicitó con otro título del proyecto, en el cual fue observado por la universidad y he sido obligado a cambiar el proyecto de tesis, y la muestra se realizará a Directivos y Docentes de Colegios Emblemáticos de Puerto Maldonado.

Por tal razón, recorro a su despacho se me otorgue la autorización correspondiente mediante un documento para la acreditación respectivo.

Agradecemos por anticipado su aceptación a la presente, quedando de Ud. muy reconocidos.

Atentamente,


Prof. German Roque Cutipa
DNI N° 01315887

Puerto Maldonado, 06 de Junio de 2018.

CARTA N° 006-GRC- 2018.

SEÑOR:

Mag. Arturo Ayrampo Vásquez
Director de la Institucion Educativa Emblemática "SANTA ROSA"

Presente.-

ASUNTO. **Solicita autorización para realizar encuesta a directivos y docentes.**

Es grato dirigirme a Ud. para saludarlo cordialmente y a la vez manifestarle que en condición de estudiante de la Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Post Grado de la Universidad "César Vallejo", Sede Puerto Maldonado, vengo realizando el trabajo de investigación cuyo título es:

"Gestión de los Directivos y Desempeño laboral de los Docentes del Nivel Secundario de las Instituciones Educativas Emblemáticas de Puerto Maldonado, 2018"

Que realizo para obtener el Grado de Maestro en Gestión Pública.

Por tal razón, recorro a su despacho se me otorgue la autorización correspondiente mediante un documento para la acreditación respectivo.

Agradecemos por anticipado su aceptación a la presente, quedando de Ud. muy reconocidos.

Atentamente,



Prof. German Roque Cutipa
DNI N° 01315887

Autorizado



05 JUN. 2018

Puerto Maldonado, 06 de Junio de 2018.

CARTA N° 009-GRC- 2018.

SEÑORA:

Lic. Haydee Molina de Ruis
Directora de la Institución Educativa Emblemática "Guillermo Billingurt"
Presente.-

ASUNTO. Solicita autorización para realizar encuesta a Directivos y Docentes de nivel secundaria.

Es grato dirigirme a Ud. para saludarlo cordialmente y a la vez manifestarle que en condición de estudiante de la Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Post Grado de la Universidad "César Vallejo", Sede Puerto Maldonado, vengo realizando el trabajo de investigación cuyo título es:

"Gestión de los Directivos y Desempeño laboral de los Docentes del Nivel Secundario de las Instituciones Educativas Emblemáticas de Puerto Maldonado, 2018"


Que realizo para obtener el Grado de Maestro en Gestión Pública.

Quiero hacerle llegar las disculpas del caso, que en anterior documento se solicitó con otro título del proyecto, en el cual fue observado por la universidad y he sido obligado a cambiar el proyecto de tesis, y la muestra se realizará a Directivos y Docentes de Institución Educativa que dignamente dirige.

Por tal razón, recorro a su despacho se me otorgue la autorización correspondiente mediante un documento para la acreditación respectivo,

Agradecemos por anticipado su aceptación a la presente, quedando de Ud. muy reconocidos.

Atentamente,


Prof. German Roque Cutipa
DNI N° 01315887

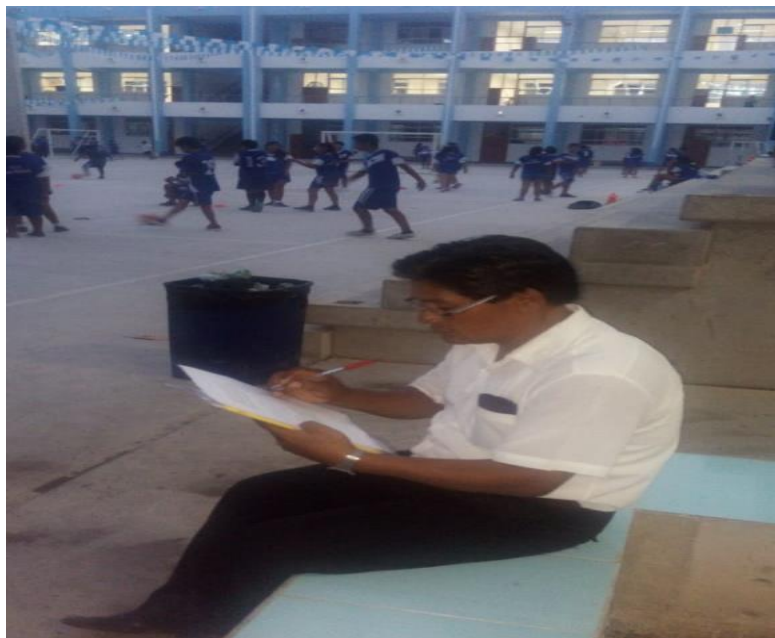
*Se autoriza.
previa consulta y aceptación
del docente sin interferencia
la breva pedagógica y su
por favor.*



Anexo N° 06

Registro Fotográfico

PROFESOR ARNALDO CUTIPA CHAVEZ DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EMBLEMÁTICA GUILLERMO BILLINGURHTS CONTESTANDO EL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL



DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EMBLEMÁTICA DOS DE MAYO PROFESOR VICTOR ROLANDO GRIFA JURIUCHI, CONTESTANDO EL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE 1: GESTIÓN DE LOS DIRECTIVOS



PROFESOR CESAR REQUENA CORREA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EMBLEMÁTICA SANTA ROSA
CONTESTANDO EL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL



Anexo N° 07

Base de Dato

N°	GESTIÓN INSTITUCIONAL									GESTIÓN PEDAGOGICA									GESTIÓN ADMINISTRATIVA								
	Desarrolla la Gestión de Recursos			Innovación para la Gestión			Responsabilidad en sus Funciones			Estrategia para el Logro de Objetivos			Orientación al Servicio			Ejecución de Proyectos			Diálogo para Toma de Decisiones			Participación en Reuniones Permanentes			Disposición para Nuevas Perspectivas		
	PREG UNT A 1	PREG UNT A 2	PREG UNT A 3	PREG UNT A 4	PREG UNT A 5	PREG UNT A 6	PREG UNT A 7	PREG UNT A 8	PREG UNT A 9	PR EG 10	PR EG 11	PR EG 12	PREG UNT A 13	PREG UNT A 14	PREG UNT A 15	PREG UNT A 16	PREG UNT A 17	PREG UNT A 18	PREG UNT A 19	PREG UNT A 20	PREG UNT A 21	PR EG 22	PR EG 23	PR EG 24	PR EG 25	PR EG 26	PR EG 27
1	2	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3
2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3
3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	3	3	4	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3
5	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
6	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4
7	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3
8	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3
9	3	2	3	2	3	3	4	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3
10	3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	4	3	2	3	3	3	3
11	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4
12	3	4	3	3	2	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
13	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
14	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
15	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
16	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
17	3	2	3	2	3	3	4	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3
18	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3
19	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	2	2	3	2	4	3	4	3
20	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3
22	3	2	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	2	3	2
23	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2
24	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
25	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2
26	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2
27	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2
28	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3
29	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
30	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
31	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3
32	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3
33	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
34	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
35	3	3	4	2	4	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	2	4	2	3	3	3	3	3	3
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
37	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3
38	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3
39	2	2	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3	3	4	2	4	2
40	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
41	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
42	3	2	3	3	4	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	2	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3
43	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2
44	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2
45	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
46	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3
47	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2
48	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2
49	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
50	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3
51	2	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3
52	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	4	2	4	2
53	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3
54	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3
55	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
56	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3
57	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2
58	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2
59	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	2	3	2	3	2	3
60	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
61	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3
62	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

N°	Diversificación Curricular					Planificación					Evaluación					Diversificaci ón Curricular	Planificación	Evaluación	Total
	PREG UNTA 1	PRE GUN TA 2	PRE GUN TA 3	PRE GUN TA 4	PRE GUN TA 5	PRE GUN TA 6	PRE GUN TA 7	PRE GUN TA 8	PRE GUN TA 9	PRE GUN TA 10	PRE GUN TA 11	PRE GUN TA 12	PRE GUN TA 13	PRE GUN TA 14	PRE GUN TA 15				
1	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	14	13	16	43
2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	2	13	14	15	42
3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	15	14	13	42
4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	14	14	14	42
5	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	14	14	14	42
6	3	2	3	3	2	3	4	2	2	3	3	2	3	3	3	13	14	14	41
7	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	14	15	15	44
8	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	15	13	14	42
9	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	14	14	14	42
10	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	13	13	13	39
11	2	2	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	12	15	15	42
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	15	15	13	43
13	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	14	15	13	42
14	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	4	3	2	13	14	14	41
15	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	12	14	15	41
16	2	3	3	3	3	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3	14	15	14	43
17	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	13	15	13	41
18	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	14	15	14	43
19	2	3	3	2	3	4	3	2	3	3	2	3	4	4	3	13	15	16	44
20	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	14	14	15	43
21	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	13	15	14	42
22	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	14	14	15	43
23	3	3	2	3	4	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	15	13	13	41
24	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	2	15	15	13	43
25	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	14	14	15	43
26	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	14	14	13	41
27	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	13	13	13	39
28	3	3	2	3	4	2	3	3	4	3	2	2	3	3	3	15	15	13	43
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	15	14	15	44
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	15	14	14	43
31	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	14	13	14	41
32	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	13	14	14	41
33	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	14	13	15	42
34	2	3	4	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	14	12	14	40
35	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	14	15	16	45
36	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	14	14	15	43
37	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	4	2	2	14	14	14	42
38	3	4	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	14	13	14	41
39	3	3	3	3	3	4	2	2	2	3	3	2	3	2	3	15	13	13	41
40	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	13	15	15	43
41	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	15	14	15	44
42	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	14	15	15	44
43	4	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	14	14	14	42
44	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	4	3	3	3	2	16	13	15	44
45	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	14	15	14	43
46	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	14	13	14	41
47	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	13	14	15	42
48	4	2	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	16	13	14	43
49	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	14	14	15	43
50	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	14	15	14	43
51	3	4	2	2	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	14	15	14	43
52	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	2	3	15	15	15	45
53	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	13	13	15	41
54	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	14	15	14	43
55	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	13	15	13	41
56	3	4	2	3	3	4	3	3	4	2	3	3	4	3	3	15	16	16	47
57	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	15	14	14	43
58	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	4	15	14	15	44
59	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	14	13	14	41
60	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	14	15	14	43
61	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	15	14	14	43
62	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	14	15	16	45

"Gestión de los Directivos y Desempeño laboral de los Docentes del Nivel Secundario de las Instituciones Educativas Emblemáticas de Puerto Maldonado, 2018"

Cuestionario de la Gestión de los Directivos

Objetivo: Evaluar la Gestión de los Directivos, motivo por el cual es importante que conteste con la sinceridad del caso. Para contestar las preguntas lee cuidadosamente el enunciado y escoja sólo una respuesta marcando con una (X) sobre la opción con la cual esté de acuerdo. Contesto absolutamente todas las preguntas evitando hacerlo al azar.

Instrucciones:

El presente cuestionario es confidencial y anónimo y sólo tiene fines investigativos. Agradecemos su colaboración y honestidad en el desarrollo del cuestionario.

Ítems	Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre
1. ¿El directivo contribuye a identificar las formas de cómo organizar a los miembros de la institución?		X		
2. ¿El directivo(a) ofrece estrategias para sistematizar y analizar las acciones para el logro de objetivos?		X		
3. ¿El directivo(a) realiza adaptaciones ante las exigencias y cambios del contexto social donde se desenvuelve la institución?			X	
4. ¿El directivo promueve la autonomía de la institución a través del desarrollo de las capacidades y habilidades individuales de los docentes?			X	
5. ¿El directivo tiene claro las políticas institucionales para una buena conducción de la gestión?			X	
6. ¿Los directivos identifican debilidades y fortalezas con las que cuenta la institución para plantear alternativas innovadoras?				X
7. ¿El directivo contribuye a cumplir la Misión y Visión del Instituto en sus actividades de gestión?			X	
8. ¿El director(a) para velar por la institución tiene una buena organización con funciones claras, planifica, organiza, ejecuta?				X
9. ¿El director(a) es responsable con las funciones encomendadas?				X
10. ¿El director(a) de la institución mantiene relaciones y alianzas con organizaciones del sector público y privado?		X		
11. ¿El director(a) planifica el proceso de logro de objetivos para una institución flexible y adaptable?			X	
12. ¿El director(a) logra los objetivos conservando estrategias significativas?			X	
13. ¿El director(a) de la institución brinda oportunidades para propiciar el trabajo colaborativo con la comunidad?				X
14. ¿El directivo de la institución reconoce lo que el personal hace bien para el bienestar del estudiante?				X
15. ¿El directivo de la institución vela por el normal desarrollo de las actividades pedagógicas en la Institución Educativa?				X
16. ¿El consejo directivo se compromete con los proyectos a ejecutar?			X	
17. ¿El directivo se esfuerza por ejecutar los proyectos dentro de los plazos establecidos?			X	
18. ¿El directivo concluye los proyectos planificados?			X	
19. ¿El directivo dialoga permanente entre los colegas?				X

Ítem	Nunca	Algunas Vezes	Casi Siempre	Siempre
20. ¿El directivo y los docentes coordinan permanentemente sobre las actividades a realizar?			X	
21. ¿El director(a) y todo el personal de la institución participa activamente en diversas actividades?				X
22. ¿El director(a) cumple con responsabilidad las actividades encomendadas?			X	
23. ¿El director(a) y el equipo de trabajo respeta las decisiones ya dadas para el logro de objetos?				X
24. ¿El director(a) y el personal se involucra para cumplir con las actividades programadas?			X	
25. ¿El director(a) dirige las actividades del Servicio Social Estudiantil para fortalecer los valores en los jóvenes?			X	
26. ¿El director(a) convoca y coordina reuniones basadas en el diálogo reflexivo?				X
27. ¿El director(a) analiza las necesidades de construir proyectos prioritarios para los procesos de mejora de la institución?			X	
28. ¿El director(a) juega un papel importante en el éxito de la institución?				X
29. ¿El director(a) contribuye a crear condiciones adecuadas para el progreso de la institución?				X
30. ¿El director(a) se interesa por el desarrollo de la institución?				X
31. ¿El director(a) muestra responsabilidad para el cumplimiento de actividades?			X	
32. ¿El director(a) respeta los cronogramas para la realización de las actividades?				X
33. ¿El director(a) y todo el personal se involucra para cumplir con las actividades programadas?			X	
34. ¿El director(a) estimula al personal por sugerir actividades en favor de la institución?			X	
35. ¿El director(a) toma acuerdos que favorecen a la institución?				X
36. ¿El director(a) impone ideas sin tomar en cuenta a la mayoría?	X			

"Gestión de los Directivos y Desempeño laboral de los Docentes del Nivel Secundario de las Instituciones Educativas Emblemáticas de Puerto Maldonado, 2018"

Cuestionario del Desempeño Laboral de los Docentes

Objetivo: Evaluar el Desempeño Laboral de los Docentes, motivo por el cual es importante que conteste con la sinceridad del caso. Para contestar las preguntas lea cuidadosamente el enunciado y escoja sólo una respuesta marcando con una (X) sobre la opción con la cual esté de acuerdo. Contesté absolutamente todas las preguntas evitando hacerlo al azar.

Instrucciones:

El presente cuestionario es confidencial y anónimo y sólo tiene fines investigativos. Agradecemos su colaboración y honestidad en el desarrollo del cuestionario.

Ítems	Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre
1. Realiza la diversificación de los contenidos teniendo en cuenta la realidad				X
2. Para la diversificación tomo como base el DCN				X
3. Elabora sus unidades de aprendizaje de acuerdo al contexto				X
4. Las metodologías utilizadas potencializan el desarrollo de las capacidades cognitivas del estudiante			X	
5. La diversificación está considerada dentro del PCI				X
6. Los objetivos guardan relación con la visión y misión de la institución				X
7. Elaboro el plan de aula y/o área				X
8. Consigo los objetivos que me propongo				X
9. Las actividades que realizo con mis alumnos al terminar cada proceso de enseñanza aprendizaje son provechosas			X	
10. Los recursos que utilizo en la sesión de aprendizaje deben ser adecuados a la realidad			X	
11. Considera usted que ser evaluado en su desempeño le motiva para aplicar nuevas metodologías y realizar mejor trabajo			X	
12. Se debe realizar con frecuencia la autoevaluación del desempeño docente				X
13. Estoy de acuerdo en que debe haber una coevaluación entre docentes	X			
14. Los instrumentos que utilizo para evaluar los aprendizajes son apropiados			X	
15. El director utiliza una metodología adecuada para supervisar al personal docente				X